
**BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2005**

**SERVICIO NACIONAL DE
CAPACITACIÓN Y EMPLEO
SENCE**

SANTIAGO DE CHILE

Huérfanos 1273, piso11 - Teléfono: 870-6100
www.sence.cl

Índice

1. Carta del Jefe de Servicio	4
2. Identificación de la Institución	6
• Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución	7
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio	8
• Principales Autoridades	9
• Definiciones Estratégicas	10
- Misión Institucional	10
- Objetivos Estratégicos	10
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos	10
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios	11
- Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios	11
• Recursos Humanos	12
- Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo	12
- Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo	13
- Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo	14
• Recursos Financieros	15
Recursos Presupuestarios año 2005	15
3. Resultados de la Gestión	16
• Cuenta Pública de los Resultados	17
- Balance Global	17
- Resultados de la Gestión Financiera	19
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos	24
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales	28
- Informe de Programación Gubernamental	28
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	29
• Avances en Materias de Gestión	30
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión	30
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	31
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales	32
- Avances en otras Materias de Gestión	32
• Proyectos de Ley	33
4. Desafíos 2006	34

5. Anexos.....	35
• Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2005	36
• Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño	40
• Anexo 3: Programación Gubernamental	42
• Anexo 4: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas.....	43
• Anexo 5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2005	61
• Anexo 6: Transferencias Corrientes	63
• Anexo 7: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	64

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo	12
Cuadro 2: Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo	13
Cuadro 3: Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo	14
Cuadro 4: Ingresos Presupuestarios Percibidos año 2005	15
Cuadro 5: Gastos Presupuestarios Ejecutados año 2005	15
Cuadro 6: Ingresos y Gastos años 2004 – 2005	19
Cuadro 7: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2005	21
Cuadro 8: Indicadores de Gestión Financiera	23
Cuadro 9: Cumplimiento Convenio Colectivo año 2005	31
Cuadro 10: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2005	36
Cuadro 11: Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2005	40
Cuadro 12: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2005	42
Cuadro 13: Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas	43
Cuadro 14: Cumplimiento Programa Mejoramiento de la Gestión.....	61
Cuadro 15: Cumplimiento PMG años 2002 – 2004	62
Cuadro 16: Transferencias Corrientes.....	63
Cuadro 17: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	64

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato	12
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2005 por Estamento	13
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo	14

1. Carta del Jefe de Servicio

El presente informe tiene por objeto presentar los resultados de la gestión del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, durante el período 2005.

La misión de este Servicio sigue siendo la de “contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente.”

Es en este contexto que quiero dar a conocer los resultados logrados durante el 2005 y desafíos para el año 2006 que incorporan los cambios producto de la modificación de la ley de septiembre de 2004 y los nuevos y desafiantes programas derivados de ello:

En relación al Balance 2005:

- Durante este año, se operativizó el cambio que se introdujo en la Ley del SENCE durante el 2004 y que permitió que además de los trabajadores dependientes de empresas de primera categoría tuvieran acceso a la capacitación, también accedieran a ellas microempresas a través del programa de capacitación incluido en el FONCAP microempresas, que se financia con recursos presupuestarios directos y no supone costo para el beneficiario.
- Con ello se capacitaron 1.007.000 personas para el producto estratégico capacitación a Trabajadores de empresa. 923.000 lo hicieron por Franquicia Tributaria y 83.132 lo hicieron por el nuevo Programa FONCAP microempresas.
- En cuanto al Programa de Bonificación para el Aprendizaje y el Empleo, Proempleo, durante el año 2005 se lograron bonificar 54.963 contratos de trabajo, logrando la meta establecida de 55 mil a nivel nacional.
- En lo que corresponde al Producto Estratégico Capacitación Laboral a través de los Programas Sociales, el año 2005 se logró capacitar a 30.663 personas de escasos recursos, jefes de hogar, desempleados o trabajadores con escasa calificación laboral los que tuvieron acceso gratuito a la capacitación.
- En relación al Programa de Educación y Capacitación Permanente, se logró capacitar a 27.000 personas, en competencias laborales, alfabetización digital. Al mismo tiempo se han levantado 440 estándares para 9 sectores de la economía.
- En relación al Programa de Fiscalización se realizaron 18. fiscalizaciones, 7% más de los programado. Para la operación Renta 2005, se esperaba disminuir en 12% los recursos retenidos. Sin embargo y dado el buen comportamiento de los contribuyentes, esta disminución fue del 50%.

En relación a los desafíos 2006:

En materia lineamientos estratégicos, se espera:

1. Asegurar acceso a todos los ciudadanos al sistema de capacitación
2. Poner el empleo y la empleabilidad de la Fuerza de Trabajo en el centro de la organización del Sistema de Capacitación.
3. La instalación del sistema de formación a lo largo de vida.
4. Promover el e-sello como formula para cerrar la brecha digital entre los trabajadores.

Estas acciones se materializarán a través de:

- Mantener en torno al 16% las personas que se capacitan pertenecientes a la fuerza laboral ocupada.
- Mantener en torno al 4% de las personas desocupadas, los beneficiarios que esperan adquirir un nuevo oficio, nuevas competencias y un nuevo trabajo.
- Establecer estándares de atención a usuarios en las Oficinas de Información Laboral
- Mantener control sobre el nivel de irregularidades que puedan detectarse en la operación de los programas de Servicio.
- Incorporar a los programas regulares del SENCE, en particular al Nacional de Becas y FONCAP microempresas, el enfoque por competencias laborales.



JOSSIE ESCÁRATE MÜLLER
DIRECTORA NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

2. Identificación de la Institución

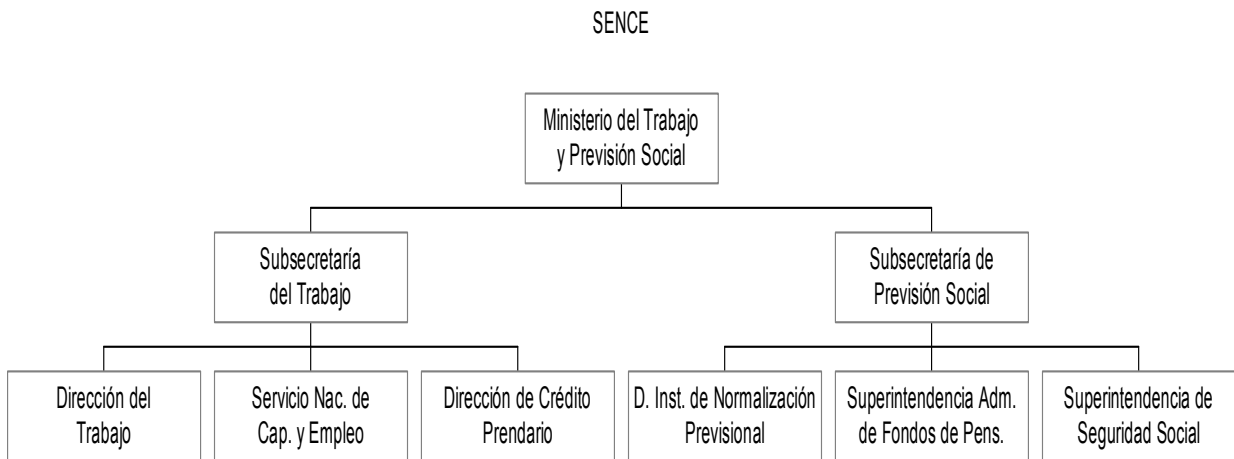
- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Definiciones Estratégicas
 - Misión Institucional
 - Objetivos Estratégicos
 - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
 - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
 - Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios
- Recursos Humanos
 - Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
 - Recursos Presupuestarios año 2005

- **Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución**

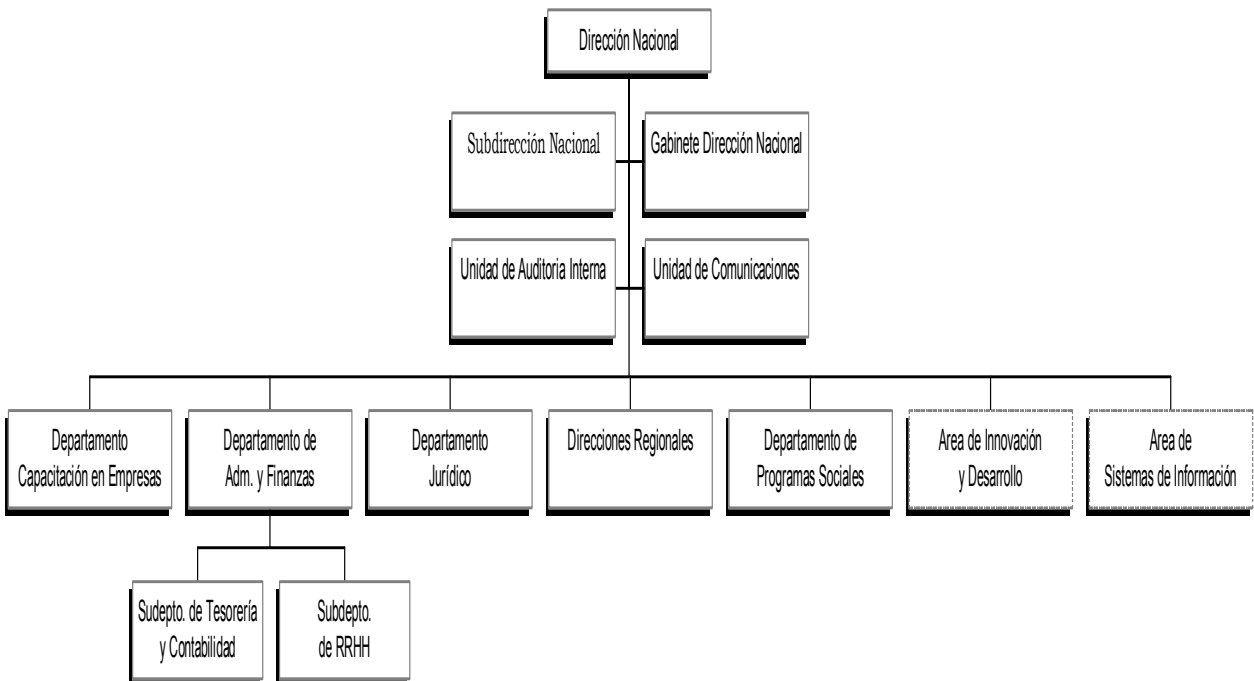
El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su funcionamiento está regulado por la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial el 14 de Octubre de 1997, que estableció el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, y que ha sido modificada por la Ley N° 19.765, publicada en el Diario Oficial el 2 de noviembre del 2001, y la Ley N° 19.967, publicada en el Diario Oficial el 4 de septiembre de 2004. Además, su actividad está regulada por su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 98 de 31 de octubre de 1997, y sus correspondientes modificaciones, publicado en el Diario Oficial el 27 de abril de 1998; por el Decreto Supremo N° 122, de 1998, sobre Reglamento Especial de la Ley N° 19.518, relativo a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación; y por el Decreto Supremo N° 186, de 2002, relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los CFT.

- **Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio**

Estructura del Ministerio



Organigrama del Servicio



- **Principales Autoridades**

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Jossie Escárte Müller
Jefe Depto. Jurídico	Alvaro Fuentealba Hernández
Jefe Depto. Administración y Finanzas	José Luis Lobos Aguirre
Jefe Depto. Programas Sociales de Cap.	Elfrida Palma Sepúlveda
Jefe Depto. Capacitación en Empresas	Eduardo Rodríguez Olivares
Coordinador de Innovación y Desarrollo	Ramón Castillo Corral
Jefe de Gabinete	Fernando Román Toro
Coordinador de Sistemas	Manuel Galaz

• Definiciones Estratégicas

- Misión Institucional

Contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1.	Promover la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral, fomentando la capacitación por competencias laborales.
2.	Aumentar la contribución del capital humano a los resultados de las empresas promoviendo la capacitación de los trabajadores y haciéndola viable a través de los beneficios que ofrece el estado.
3.	Mejorar la empleabilidad de los trabajadores promoviendo la formación en oficio a través de estándares de competencias laborales.
4.	Disminuir los costos de transacción y las asimetrías de información en el mercado del trabajo de manera de facilitar la vinculación entre oferta y demandan por trabajo.
5.	Cautelar el buen uso de los recursos fiscales a través de la administración y asignación de los recursos financieros, y ejecución de los procesos de fiscalización.

- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1.	Capacitación Laboral a través de Programas Sociales <ul style="list-style-type: none">Programa Nacional de BecasPrograma Capacitación Especial de JóvenesPrograma de Becas a otras Instituciones del Sector PúblicoPrograma Planes de Aprendizaje	3
2.	Capacitación a Trabajadores de Empresas Privadas <ul style="list-style-type: none">Franquicia Tributaria para la CapacitaciónPrograma de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresas	2
3.	Apoyo a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) <ul style="list-style-type: none">Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral	4
4.	Programa de Fiscalización <ul style="list-style-type: none">Programa de Fiscalización	5
5.	Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica) <ul style="list-style-type: none">Operación del ProgramaCompetencias Laborales para la Formación en OficioCompetencias Laborales para el Mejoramiento del capital humano en las empresas	1

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1.	Empresas que tributan en primera categoría
2.	Trabajadores empleados y por cuenta propia
3.	Trabajadores desempleados o con baja calificación laboral
4.	Oficinas Municipales de Información Laboral - OMIL
5.	Organismos Técnicos de Capacitación - OTEC
6.	Servicios Públicos reguladores

- Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios

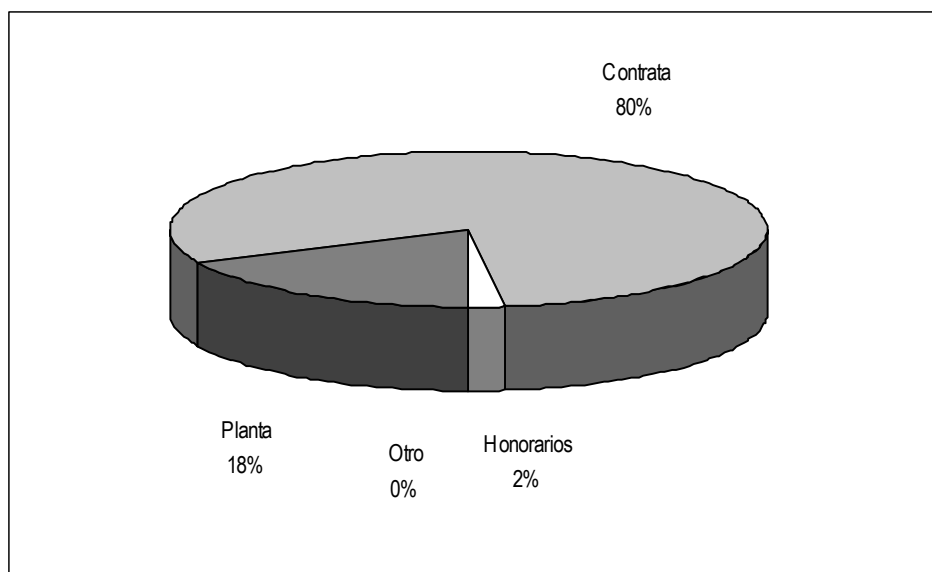
Número	Nombre – Descripción Producto Estratégico	Clientes/beneficiarios/usuarios a los cuales se vincula
1.	Capacitación Laboral a través de Programas Sociales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores Desempleados o con baja Calificación Laboral ▪ OMIL ▪ OTEC ▪ Servicios Públicos Reguladores
2.	Capacitación a Trabajadores de Empresas Privadas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresas que tributan en primera categoría ▪ Trabajadores empleados y por cuenta propia ▪ OTEC ▪ Servicios Públicos Reguladores
3.	Apoyo a las Oficinas Municipales de Información Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresas que tributan en primera categoría ▪ Trabajadores desempleados o con baja calificación laboral ▪ OMIL ▪ Servicios Públicos Reguladores
4.	Programa de Fiscalización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicios Públicos Reguladores
5.	Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores Empleados y por cuenta propia ▪ Trabajadores Desempleados o con baja calificación laboral ▪ OTEC ▪ Servicios Públicos Reguladores

- **Recursos Humanos**

- **Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo**

Cuadro 1			
Dotación Efectiva¹ año 2005			
por tipo de Contrato y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Planta	18	31	49
Contrata	120	99	219
Honorarios ²	3	2	5
Otro			
TOTAL	141	132	273

- **Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato**



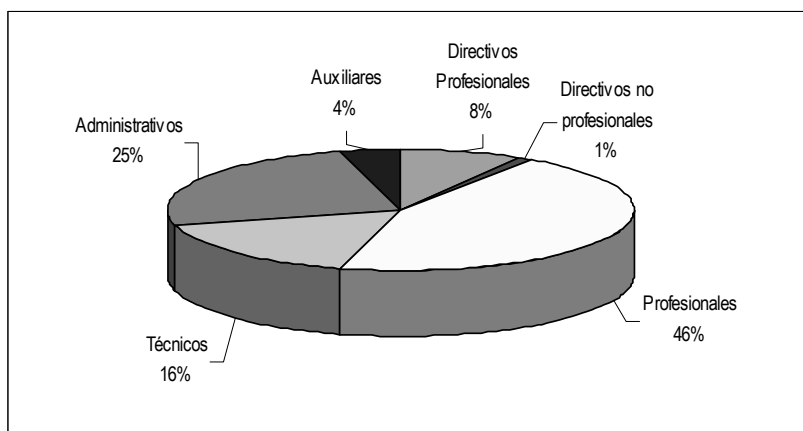
1 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2005. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

2 Considera sólo el tipo "honorario asimilado a grado".

- **Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo**

Cuadro 2 Dotación Efectiva³ año 2005 Por Estamento y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Directivos Profesionales ⁴	5	18	23
Directivos no Profesionales ⁵	1	2	3
Profesionales ⁶	58	64	122
Técnicos ⁷	28	17	45
Administrativos	48	21	69
Auxiliares	1	10	11
Otros ⁸			
TOTAL	141	132	273

• **Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2005 por Estamento**



3 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2005. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

4 Se debe incluir a Autoridades de Gobierno, Jefes superiores de Servicios y Directivos Profesionales.

5 En este estamento, se debe incluir a Directivos no Profesionales y Jefaturas de Servicios Fiscalizadores.

6 En este estamento, considerar al personal Profesional, incluido el afecto a las Leyes Nos. 15.076 y 19.664, los Fiscalizadores y Honorarios asimilados a grado.

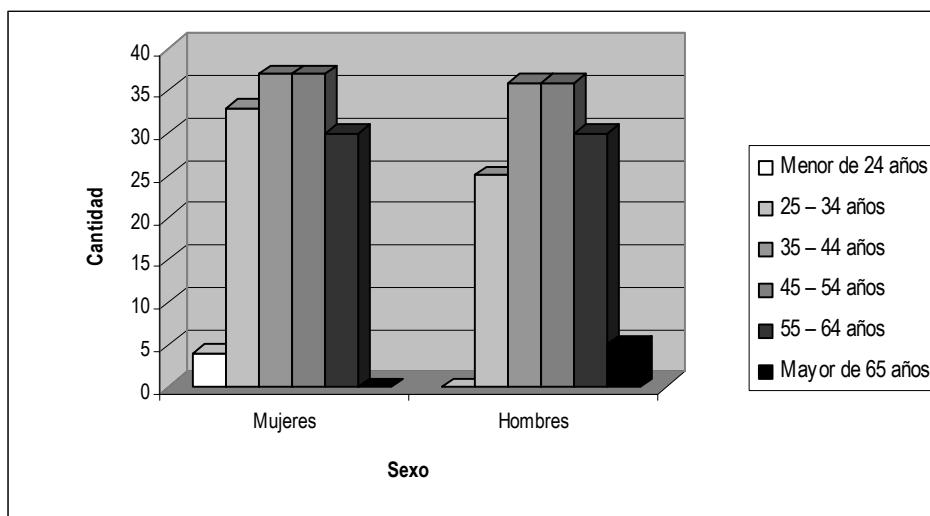
7 Incluir Técnicos Profesionales y No profesionales.

8 Considerar en este estamento los jornales permanentes y otro personal permanente.

- **Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo**

Cuadro 3 Dotación Efectiva ⁹ año 2005 por Grupos de Edad y Sexo			
Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 24 años	4		4
25 – 34 años	33	25	58
35 – 44 años	37	36	73
45 – 54 años	37	36	73
55 – 64 años	30	30	60
Mayor de 65 años		5	5
TOTAL	141	132	273

• **Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo**



9 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

- **Recursos Financieros**

- **Recursos Presupuestarios año 2005**

Cuadro 4
Ingresos Presupuestarios
Percibidos¹⁰ año 2005

Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	18.750.576
Endeudamiento ¹¹	3.800.000
Otros Ingresos ¹²	10.102.676
TOTAL	32.653.252

Cuadro 5
Gastos Presupuestarios
Ejecutados¹⁰ año 2005

Descripción	Monto M\$
Corriente ¹³	20.183.088
De Capital ¹⁴	0
Otros Gastos ¹⁵	12.470.164
TOTAL	32.653.252

10 Esta información corresponde a los informes mensuales de ejecución presupuestaria del año 2004.

11 Corresponde a los recursos provenientes de créditos de organismos multilaterales.

12 Incluye el Saldo Inicial de Caja y todos los ingresos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

13 Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23 y 24.

14 Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 29, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 05, cuando corresponda.

15 Incluye el Saldo Final de Caja y todos los gastos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

3. Resultados de la Gestión

- Cuenta Pública de los Resultados
 - Balance Global
 - Resultados de la Gestión Financiera
 - Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos
- Cumplimiento de Compromisos Institucionales
 - Informe de Programación Gubernamental
 - Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Avance en materias de Gestión
 - Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión
 - Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
 - Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales
 - Avances en otras Materias de Gestión
- Proyectos de Ley

• Cuenta Pública de los Resultados

- Balance Global

- En líneas generales se utilizó totalmente el presupuesto, existiendo diferencias significativas entre el presupuesto final y el gasto devengado, debido a que durante el año 2005 hubo un cambio en la metodología de contabilización, quedando como deuda exigible al 31 de diciembre de 2005 sólo compromisos que estuviesen respaldados con documentos de pago. Sin embargo, el mayor saldo que se refleja este año respecto al 2004 refleja recursos debidamente comprometidos el 2005, para ser ejecutado el año 2006.
- A modo general se puede indicar que en relación a la emblemática meta de lograr capacitar 1.000.000 de trabajadores al año 2006, este Servicio en conjunto con el sector público y privado hicieron grandes esfuerzos para su cumplimiento. Al finalizar el año 2005 se han capacitado más de 1.300.000 personas y sólo en el sector formal privado lo han hecho un millón de personas.
- En lo que corresponde al Producto Estratégico Franquicia Tributaria de Capacitación, sector formal, se logro capacitar a 1.007.000 trabajadores, lo que se traduce en 43.515 personas más que el año anterior sólo en Franquicia Tributaria y 126.647 capacitadas más si agregamos al FONCAP microempresas quienes absorben gran parte de los beneficiarios de Franquicia Tributaria. .
- En cuanto al Programa de Bonificación para el Aprendizaje y el Empleo, Proempleo, Programa impulsado por el Gobierno para disminuir las tasas de cesantías, durante el año 2005 se lograron bonificar 54.963 contratos de trabajo, cifra que estuvo muy cercana a la meta de los 55 mil comprometidos finalmente para el año. Este año el desafío se hizo aun más complejo producto de las nuevas restricciones respecto de tiempo de cesantía del beneficiario, no ser contratado por la misma empresas del año anterior y rubro de la empresa contrate, donde las subcontratistas quedaban excluidas. Si bien originalmente se estimó lograr una cobertura de 65 mil nuevos contratos, DIPRES y Subsecretaría del Trabajo estimaron la cobertura de 55 mil contratos derivado del análisis de las proyecciones de desempleo para el año.
- En lo que corresponde al Producto Estratégico Capacitación Laboral a través de los Programas Sociales, el año 2004 se logró capacitar a 30.663 personas de escasos recursos, jefes de hogar, desempleados o trabajadores con escasa calificación laboral los que tuvieron acceso gratuito a la capacitación. Dicha cifra supera en un 33% a los 23.000 que se comprometieron en el año.
- 82.054 fueron los capacitados del Programa Alfabetización Digital en el año 2005. Los beneficiarios de este programa fueron personas desempleadas y de escasos recursos que corresponden a Programas Sociales; trabajadores de empresas formales, que corresponden a la Franquicia Tributaria y personas desempleadas y Mypes que corresponden al Chile Califica. Por otra parte se puede señalar que la meta propuesta se sobre cumplió en un 164% aproximadamente, ayudando notoriamente las campañas de Alfabetización que se realizaron en todo el país. Por otro lado, 151 empresas obtuvieron la certificación e-sello habiendo sido capacitadas para ello 6.341 personas.

-
- En relación al Programa de Fiscalización, iniciado durante el 2004, fue superada la meta de 17.178 con 20.780 fiscalizaciones documentales y en terreno a nivel nacional.
 - En relación al producto estratégico Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, se cumplió la totalidad de las metas asociadas a: capacitación, 95% de los funcionarios capacitados y, 6 asistencias técnicas promedio a las OMIL. Estas acciones fueron orientadas al uso de la Bolsa electrónica, Proempleo, Programa de Habilitación Sociolaboral y Programa Nacional de Becas
 - En el Programa de Educación y capacitación permanente, al finalizar este año se cuenta con 9 sectores de la economía con estándar, 440 estándares y más de 12.000 personas certificadas bajo estos estándares.
 - En relación a los indicadores de desempeño presentados en la Formulación Presupuestaria 2005, se logró un cumplimiento del 95%. Sólo el indicador asociado al programa Educación y Capacitación Permanente, no cumplió con su meta. Se estimó capacitar a 37.000 personal y sólo fue posible hacerlo para 27.000, producto de la falta de oferta nacional para desarrollar estas experiencias
 - En relación al cumplimiento de los Compromisos Institucionales, este Servicio señala:
 - ✓ En la Programación Gubernamental se cumplieron en un 100% los 5 compromisos que deriva de los 3 objetivos definidos.
 - ✓ En relación a los compromisos derivados de los Programas/Instituciones evaluados, este Servicio tiene comprometido desde el 2003 Evaluación Comprehensiva del Gasto y desde el 2005 "Programas de Empleo con Apoyo Fiscal. En relación al primero a agosto este Servicio tenía un nivel de cumplimiento de 67%, que, sumando a lo reportado al 31 de diciembre, se espera lograr un 79% de cumplimiento. Para los Programas de empleo con Apoyo Fiscal, el nivel de cumplimiento a agosto fue de 84%, más lo reportado al 31 de diciembre, se espera alcanzar el 100%
 - En otro tenor, a diciembre de 2005 se encuentra en segundo Trámite Constitucional (Senado), el proyecto de Ley que crea el "Sistema Nacional de Competencias Laborales". Este sistema público-privado permite a los trabajadores certificar sus reales capacidades laborales ante un ente autónomo, dando como resultado un mejoramiento sustantivo de su empleabilidad..

- Resultado de la Gestión Financiera

Cuadro 6			
Ingresos y Gastos años 2004 - 2005			
Denominación	Monto Año 2004 M\$ ¹⁶	Monto Año 2005 M\$	Notas
INGRESOS	26.1948.404	32.653.252	
Transferencias Corrientes	2.521.261	3.800.000	
Ingresos de Operación	20.303	190.461	1
Otros Ingresos Corrientes	120.430	66.833	
Aporte Fiscal	17.135.915	18.750.576	
Venta de Activos no Financieros	22.016	8.475	2
Saldo Inicial de Caja	6.328.479	9.836.907	3
GASTOS	26.148.404	32.653.252	
Gastos en Personal	2.867.161	3.670.862	4
Bienes y Servicios de Consumo	1.199.469	1.943.069	5
Prestaciones de Seguridad Social	17.448	13.201	
Transferencias Corrientes	21.911.178	14.555.953	6
Adquisición de Activos no Financieros	126.712	305.279	7
Servicio de la Deuda	0	226.031	8
Saldo Final de Caja	26.436	11.938.857	9

16 La cifras están indicadas en M\$ del año 2005. Factor de actualización es de 1,030594 para expresar pesos del año 2004 a pesos del año 2005.

Notas:

1: Aumento. El aumento producido en el año 2005 es sustancial, y se debe a los ingresos percibidos por nuestro Servicio por la Inscripción de Cursos, la cual debe ser realizada por los Organismos Técnicos de Capacitación, y que tienen un valor de 1 Unidad Tributaria Mensual, por cada curso que se desea inscribir con código SENCE.

2: Disminución. La disminución en este punto se origina exclusivamente por el menor ingreso por concepto de ventas de activo fijo, vehículos, ya que durante el año 2005 la venta ascendió a cuatro automóviles, y el año 2004 a cinco.

3: Aumento. El aumento tiene su fundamento en el incremento de compromisos no ejecutados durante el año 2004, principalmente los contemplados en el Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas (aumento de M\$ 3.230.511).

4: Aumento. El aumento proviene principalmente de reasignaciones desde el Subtítulo 24 Programa de Fortalecimiento Oficinas Municipales de Información Laboral e incorporaciones de saldos por el Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas.

5: Aumento. El aumento proviene principalmente de reasignaciones desde el Subtítulo 24 Programa de Fortalecimiento Oficinas Municipales de Información Laboral e incorporaciones de saldos por el Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas, éste último para efectuar principalmente, gastos en difusión del programa FONCAP, tanto en prensa escrita y radiodifusión, para así dar a conocer los beneficios que ofrece este nuevo programa.

6: Disminución. La disminución se produce debido a que durante el año 2005 hubo un cambio en la metodología de contabilización, quedando como deuda exigible al 31 de diciembre de 2005 sólo compromisos que estuviesen respaldados con documentos de pago, y dejando el saldo para ser ejecutado el año 2006.

7: Aumento. El aumento tiene su fundamento en las reasignaciones presupuestarias efectuadas desde el Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas, todo asociado a las necesidades del FONCAP en cuanto a dotación, gastos operacionales y adquisición de Activos no Financieros.

8: Aumento. El aumento se produce debido al cambio del Clasificador Presupuestario, en el cual se incorpora el Subtítulo 34 como servicio de la deuda, principalmente utilizado durante el año 2005 para saldar la cuenta por pagar de gastos presupuestarios del año anterior.

9: Aumento. El aumento se produce debido a que los programas Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas, Becas y Programa de Educación y Capacitación Permanente sólo quedaron adjudicados al 31 de diciembre de 2005 para ser ejecutados durante el año 2006, no quedando movimiento contable si no que solo un registro interno. Este aumento es consistente con lo informado en el punto N° 6

Cuadro 7
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2005

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁷ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁸ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados ¹⁹ (M\$)	Diferencia ²⁰ (M\$)	Notas
			INGRESOS	22.252.065	34.833.917	32.653.252	2.180.665	
05			Transferencias Corrientes	4.110.600	4.110.600	3.800.000	310.600	
07			Ingresos de Operación	35.499	86.522	190.461	(103.939)	1
08			Otros Ingresos Corrientes	9.752	43.992	66.833	(22.841)	2
09			Aporte Fiscal	17.946.065	20.750.576	18.750.576	2.000.000	
10			Venta de Activos no Financieros	1.120	5.320	8.475	(3.156)	
15			Saldo Inicial de Caja	149.029	9.836.907	9.836.907	0	
			GASTOS	22.252.065	34.833.917	32.653.252	2.180.665	
21			Gastos en Personal	2.993.592	3.596.773	3.670.862	(74.089)	
22			Bienes y Servicios de Consumo	1.195.256	1.943.270	1.943.069	201	
23			Prestaciones de Seguridad	0	13.201	13.201	0	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	17.748.892	28.538.010	14.555.953	13.982.057	
	01		Transferencias al Sector Privado	12.919.257	20.811.778	10.231.358	10.580.420	
		002	A Organismos Internacionales	4.138	4.202	4.202	0	
		003	Becas	6.870.519	9.986.727	6.271.421	3.715.306	3
		442	Seguros	103.027	103.027	101.746	1.281	
		444	Planes de Aprendizaje	643.549	806.477	487.703	318.774	3
		445	Capacitación Especial de Jóvenes	1.175.786	1.868.548	949.263	919.285	3
		448	Programas de Reconversión Laboral	1.030	7.286	0	7.286	
		449	Programa Fortalecimiento Oficinas Municipales de Información Laboral	41.208	0	0	0	
		452	Capacitación Apoyo a la Modernización	0	805.000	669.009	135.991	
		460	Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes	4.080.000	7.230.511	1.748.014	5.482.497	3
	02		Al Gobierno Central	0	250.000	250.000	0	
	03		Transferencias a Otras Entidades Públicas	4.829.635	7.476.232	4.074.593	3.401.639	
		081	Programa de Habilitación Laboral	0	448.498	267.608	180.890	4
		257	Programa de Becas	719.035	751.605	743.605	8.000	
		280	Programa de Educación y Capacitación Permanente	4.110.600	6.276.129	3.063.382	3.212.747	3
29			Inversión Real	253.011	348.371	305.279	43.092	
34			Deuda Flotante	2.000	226.291	226.031	260	
35			Saldo Final de Caja	59.314	168.001	11.938.857	(11.770.856)	

17 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

18 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2005

19 Ingresos y Gastos Devengados: incluye los gastos no pagados el 2005.

20 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

Notas:

1: La diferencia se explica en las Inscripciones de Cursos, las que no estaban contempladas al momento de formular el presupuesto 2005.

El crecimiento que ha tenido SENCE produjo durante el año 2005 que hubiera un mayor ingreso por concepto Inscripciones de Cursos por parte de los Organismos Técnicos Capacitadores a nivel nacional, dichas inscripciones tienen un costo de una Unidad Tributaria Mensual por cada curso inscrito por los OTEC, para así contar con código SENCE

2: La diferencia se explica principalmente en los mayores ingresos percibidos por el Servicio por concepto de recuperación de Licencias Médicas, Multas y Sanciones, Otros, en relación a lo proyectado.

3: La diferencia se explica principalmente en que la fecha de inicio de los cursos adjudicados, comenzaron en su gran mayoría, a contar de octubre y noviembre del año 2005, siendo su duración promedio de 6 meses, por lo tanto serán pagados durante el año 2006.

4: La diferencia se produce debido a que el Programa de Habilitación Laboral comenzó a ser ejecutado en octubre del año 2005. Este Programa considera la transferencia de los recursos adjudicados a Municipios de las Regiones V, VIII y Metropolitana en dos cuotas. El año 2005 solo se transfirieron las primeras cuotas, durante el año 2006 serán transferidas las segundas cuotas.

Cuadro 8

Indicadores de Gestión Financiera

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²¹			Avance ²² 2005/ 2004	Notas
			2003	2004	2005		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	[N° total de decretos modificatorios - N° de decretos originados en leyes ²³ / N° total de decretos modificatorios]*100	%	28,43	45,76	66,67	145,69	A
Promedio del gasto de operación por funcionario	[Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22) / Dotación efectiva ²⁴]	M\$/Funcionario	15.180	14.344	50.564	143,36	B
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	[Gasto en Programas del subt. 24 ²⁵ / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)]*100	%	287,22	305,82	54,56	17,84	C
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	[Gasto en estudios y proyectos de inversión ²⁶ / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)]*100	%	-	-	-	-	

Notas:

A: El 66,67% de los decretos modificatorios tienen su origen en reasignaciones internas; el 33,33% restante tiene su origen en aportes del Estado.

B: El aumento de este indicador se explica en razón del inicio del Programa Foncap Microempresas, con el correspondiente aumento en los gastos operacionales asociados, pero sin el incremento de dotación efectiva ya que los requerimientos de personal se cubrieron inicialmente por la vía de contratos de Honorarios a Suma Alzada.

C: Nos indica que por cada peso ejecutado en gastos de operación se ejecutaron 0.5 con origen en programas, transferencias sujetas al artículo 7 de la ley de presupuestos

21 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,041394 para 2003 a 2005 y de 1,030594 para 2004 a 2005.

22 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

23 Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

24 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

25 Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

26 Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

- Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos

1. Capacitación Laboral a través de Programas Sociales

Este producto estratégico está asociado a 4 subproductos (breve explicación):

- a) Programa Nacional de Becas: El objetivo de este programa es mejorar la empleabilidad de las personas de escasos recursos que se encuentran cesantes, subempleadas, que buscan trabajo por primera vez, trabajadores por cuenta propia y microempresarios informales a través de la capacitación. Esto se traduce en la entrega de cursos de capacitación gratuita para los beneficiarios en distintos oficios y/o gestión y subsidios de locomoción.
- b) Programa Especial de Jóvenes: El objetivo del programa es mejorar la empleabilidad de jóvenes de escasos recursos que se encuentran cesantes, subempleadas, que buscan trabajo por primera vez, trabajadores por cuenta propia y microempresarios informales a través de la capacitación, contando los beneficiarios con cursos gratuitos, subsidio de movilización y seguro contra accidente mientras dure el programa
- c) Programa de Aprendices: Este programa beneficia al empleador con una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz (joven integrado a la empresa), durante los primeros doce meses de vigencia -del contrato destinado a compensar los costos de formación en la empresa, y por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada.
- d) Programa de Transferencias al Sector Público: Este programa beneficia directamente con becas de capacitación en oficios y de empleabilidad a soldados conscriptos en el Ejército, la Fuerza Aérea y la Armada de Chile, la capacitación de personas que se encuentran cumpliendo condena con medidas alternativas de reclusión, jóvenes que se encuentran en los centros del SENAME y jóvenes en situación irregular de la Fundación Niño y Patria.

Durante el año 2005 se obtuvieron los siguientes resultados:

Para el conjunto de las líneas de Programas Sociales, se estimó una cobertura de 23.000 personas capacitadas para el año 2005, finalmente logrando un total de capacitados al finalizar el año de 30.663 personas capacitadas, superando en gran medida el compromiso de capacitar al 4% de la fuerza laboral desocupada, obteniendo sobre el 6%. Dichos resultados tan exitosos se debe a lo siguiente: (1) el presupuesto Becas del sector público permitió capacitar cerca de 5.000 personas más producto del menor precio logrado para los cursos, que liberó recursos y permitió ejecutar Becas Individuales, Programa Chile Solidario, Chile Barrio, entre otros; (2) el presupuesto de Becas de sector público capacitó a cerca de 1.000 conscriptos más de los que se tenía presupuestado producto de la mejor precio logrado entre las instituciones de FFAA y los organismos de capacitación que permitió aumentar la cobertura y, (3) se ejecutaron un conjunto de programas especiales (pescadores y portuarios) que contribuyeron alrededor de 1.000 personas más capacitadas. Originalmente estas líneas como sus coberturas no fueron incluidos en las metas del año 2005, porque fueron becas para Reconversión Laboral solicitadas expresamente por la Subsecretaría de Pesca, para los pescadores de la VIII Región y, por la Subsecretaría de Transportes, para portuarios de distintas zonas del país.

En el ámbito de las competencias recibidas por los beneficiarios de los Programas Sociales, de un total de 30.523 capacitados, se logró que un 82% recibieran competencias de Empleabilidad. Estos provienen de los subproductos Nacional de Becas, Especial de Jóvenes y Becas sector público. Dentro de las competencias de empleabilidad están las básicas de tecnologías de información y de gestión tales como comunicación efectiva, trabajo en equipo entre otras.

En particular para el Programa Nacional de Becas, y en el ámbito de su gestión interna, este subproducto logró ejecutar el 95% del presupuesto programado para el año que corresponde al 58,6% del presupuesto total de las líneas Becas de Capitación al sector privado.

A su vez, un 76% de los beneficiarios que participaron del Programa Nacional de Becas, pertenecieron al segmento etario preferente, esto es hombres entre 20 y 35 años y mujeres entre 20 y 45 años. Este resultado es acorde a la meta impuesta por el Servicio del 73%.

En el subproducto Planes de Aprendizaje un total de 792 contratos, de un total de 1156, se mantuvieron vigentes más allá de los 6 meses lo que se traduce en un 68,5% de cumplimiento, cifra muy superior al 40% que se había establecido como meta para el 2005. Dicha meta suponía que alrededor de un total de 356 jóvenes con sus debidos contratos debían permanecer en la empresa más allá de 6 meses, logrando con esto estabilidad laboral y un aprendizaje más largo donde adquirirá mayores herramientas para su mejor desempeño en el mercado laboral.

2. Capacitación a trabajadores de empresas

Este producto estratégico se compone a su vez de 2 subproductos (breve descripción):

a) Franquicia Tributaria para la Capacitación: Es un incentivo tributario destinado a promover el desarrollo de programas de capacitación al interior de las empresas clasificadas como contribuyentes de primera categoría de la ley de Impuesto a la Renta. Les permite hacer uso de un descuento o rebaja tributaria u obtener la recuperación de la Inversión en Capacitación, al momento de presentar su declaración anual de impuestos a la renta en el SII con un tope máximo del 1 % de la Planilla anual de Remuneraciones Imponibles. Dicho programa tiene su línea de financiamiento por Rebaja Tributaria.

b) y Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresas: Programa que inició su ejecución a partir del año 2005 y está orientado para dar capacitación a Microempresarios y Trabajadores Independientes que trabajan con sus familias, que tengan como planilla de remuneraciones anual inferior a 45 UTM , con un beneficio máximo por contribuyente al año de 26 UTM y por participante de 9 UTM. Este fue creado principalmente para entregar nuevos conocimientos y herramientas a los microempresarios y puedan tener un mayor crecimiento y desarrollo en el mercado. Dicho programa se financia con los recursos del presupuesto de SENCE

Ambos subproductos se hacen cargo de la capacitación que recibe el sector formal de la población en sus segmentos de dependientes e independientes.

Como resultado global, ambos subproductos permitieron abarcar el 16% de la fuerza laboral ocupada de la población, que en el contexto del resultado logrado por el producto estratégico “Capacitación a través de programas Sociales”, es muy superior al 6% de la población vulnerable que se logró capacitar.

Ahora bien, para el subproducto Franquicia Tributaria para la Capacitación, se alcanzó una cobertura nacional de 923.446 trabajadores capacitados, lo que significa en términos porcentuales un 5% superando ampliamente la meta que era del 2,8%. En si mismo, este resultado corresponde al 19% de la fuerza laboral ocupada dependiente.

En relación al subproducto Capacitación a microempresarios y trabajadores independientes, se superó en gran medida la meta de capacitar al 4% de las microempresas nacionales. En su primer año de ejecución, este programa estimaba que de cada microempresarios o trabajadores independientes se capacitarían 4 personas, siendo estos empleados o familiares directos que apoyan a la administración de la empresa. El resultado que se obtuvo fue 1,5 personas capacitados por contribuyente inscritos, es decir, se capacitaron más empresarios o sostenedores del negocio que sus trabajadores.

Con lo anterior no se quiere presentar una evaluación positiva o negativa de cómo se están distribuyendo los recursos al interior de las empresas, o sea que se capaciten más o menos trabajadores, sólo se quiere precisar la entrega del financiamiento al interior de las empresas.

2. Apoyo a la Oficinas laboral de Información Laboral

En el ámbito de este producto estratégico cuyo objetivo fue fortalecer la gestión municipal para la intermediación laboral, este Servicio cumplió sus compromisos de entregar el promedio de 6 horas de asistencia técnica por municipio al año, logrando 8 en promedio, y capacitando al 100% de los funcionarios municipales destinados a la intermediación laboral en sus respectivos municipios.

Las capacitaciones y asistencias técnicas realizada se focalizaron en: (1) uso de la Bolsa de Empleo, 193 funcionarios OMIL capacitados, (2) programa de Bonificación a la contratación de mano de obra, 244 funcionarios OMIL capacitados, (3) programa de Habilitación Sociolaboral, 122 funcionarios capacitados y, (4) Programa Nacional de Becas, 96 funcionarios capacitados.

La Bolsa de Empleo es una plataforma en web que permite realizar gestión de intermediación laboral, es decir, registro y certificación de personas desempleados, registro de capacitación laboral, disponer de oferta de trabajo y finalmente vincular oferta con la demanda por trabajo. El propósito de la capacitación y asistencia técnica es preparar a los funcionarios OMIL en la utilización de esta plataforma.

El Programa de Bonificación a la contratación de la mano de obra, Proempleo, permite a los empresarios contratar trabajadores que tienen el beneficio que entrega el estado. La capacitación impartida en este ámbito, tiene como propósito que los funcionarios OMIL informen a sus usuarios del beneficio que otorga el estado y los orienten en la búsqueda de trabajo que requieren. En términos prácticos, los usuarios de las OMIL podían preinscribirse en las OMIL para el Proempleo, aumentando su posibilidad de encontrar trabajo.

El programa de Habilitación Sociolaboral es administrado desde las OMIL y tiene como propósito mejorar la capacidad de encontrar empleo de las personas beneficiarios. Implica capacitación de competencias de empleabilidad y preparación por especialista. Básicamente la labor de este Servicio fue entregarles los conocimientos para poder administrar en forma eficiente el programa.

El Programa Nacional de Becas, es el principal programa de capacitación a sectores vulnerables. De esta forma para a ser crucial que los funcionarios OMIL conozcan de su operación, programación y requisitos de postulación. Es ahí donde radica el principal objetivo para este programa en relación con las OMIL.

4. Programa de Fiscalización

Este producto estratégico tiene como propósito velar por la probidad de los programas que ejecuta Servicio. Para ello durante el 2005 se realizaron 20.702 fiscalizaciones lo que representó un cumplimiento del 121% con respecto a la meta comprometida. Estas fiscalizaciones se realizan a contribuyentes, Organismos de Capacitación (OTEC) y Organismos Intermediarios de Capacitación (OTIC). Como resultado de ello, un 7% de las fiscalizaciones realizadas a los Programa Proempleo y Franquicia Tributaria, presentaron algún tipo de irregularidad. Si bien no se tienen datos precisos, se estima que años anteriores, 2004, el nivel de irregularidad detectada superaba el 20% de las fiscalizaciones.

Para el proceso de Operación Renta 2005, donde se esperaba retener cerca de 1.000 millones de pesos por concepto de no entrega del certificado que permite a la empresas descontar impuestos por conceptos de capacitación 2004, las expectativas se superaron, producto que la retención no fue mayor a 550 millones, lo que permite evaluar un mejor funcionamiento del sistema de capacitación.

5. Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)

Este programa de experiencias demostrativas tiene como propósito evaluar nuevos modelos de capacitación que permitan avanzar desde la capacitación por contenidos a la capacitación por competencias laborales para posteriormente incorporarlas a las líneas regulares del SENCE.

Por este programa se capacitaron cerca de 27.000 personas, en temas tales como Alfabetización Digital, Competencias Laborales sectoriales (metalmecánica, turismo, vitivinícola, entre otras) y transversales orientada a las medianas y pequeñas empresa. Si bien los resultados cualitativos alcanzados son buenos, no se logró la cobertura de 35.000 personas a capacitar. Lo anterior producto de la escasa oferta de organismos de capacitación que están preparados para entregar este tipo de capacitaciones.

Sin embargo, a la fecha este programa ha logrado: levantar estándares en 9 sectores, disponer de 440 estándares propiamente tal y ha logrado que se certifiquen más de 12.000 personas.

• Cumplimiento de Compromisos Institucionales

- Informe de Programación Gubernamental

En general, todas las metas comprometidas por este Servicio Nacional dentro de la Programación Gubernamental el año 2005, fueron cumplidas sobre un 100%, de acuerdo al siguiente detalle:

1. Lograr capacitar por medio de la Franquicia Tributaria de Capacitación a 900.000 trabajadores el año 2005: Se logró capacitar en todo el territorio nacional a 923.446 personas vía Franquicia Tributaria, cumpliendo en un 102% la meta propuesta.

2. Lograr que un 85% del total de acciones de comunicación se realicen vía Internet: 837.321 fue el total de acciones de comunicación que se realizaron por Internet, lo que se traduce en un 90.7% del total de comunicaciones realizadas, mientras que la diferencia del 9% ocupa la plataforma de atención de público. Dicha cifra cumple con la meta comprometida en un 105,7%.

3. Capacitar a 42.601 personas por medio de los Programas Sociales de Capacitación: El año 2005 se llegó a un total de 60.523 personas capacitadas provenientes del sector vulnerable de la economía, cumpliendo con la meta en un 145% aproximadamente. Los programas de capacitación que apoyaron la cobertura en gran medida fue el Programa Nacional de Becas con 11.458 personas, Especial de Jóvenes con 1.661, FFAA con 12.091 y por último las Becas OTIC con alrededor de 30.000 personas. Las diferencias para el total las tienen programas más pequeños y con menor cobertura con son: Becas Individuales, Chile Barrio, Chile Solidario, Contingencia, Portuarios Eventuales y Pescadores Artesanales.

4. Capacitar por medio del Programa de Alfabetización Digital a 50.000 personas: 82.054 fue el total de capacitados por medio del Programa de Alfabetización Digital en todo el país durante el año 2005. Los beneficiarios de este programa fueron personas desempleadas y de escasos recursos que corresponden a participantes de los Programas Sociales; Trabajadores de Empresas formales, que corresponden a los participantes del Programa Franquicia Tributaria; y personas desempleadas y microempresarios que provienen del Programa Chile Califica. Por último es importante señalar que la meta propuesta en esta línea se sobrecumplió en un 164%, cooperando notoriamente para dicho resultado las puestas en marcha de las campañas comunicacionales del Programa a lo largo de todo el país.

5. Lograr 17.178 Fiscalizaciones: Se alcanzó un total de 20.360 fiscalizaciones, desagregadas en 11.925 documentales que corresponden mayoritariamente al proceso de Operación Renta y 8.435 en terreno. Estas últimas son las visitas que realizan los fiscalizadores a las empresas, OTEC u OTIC.

- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones²⁷ Evaluadas²⁸

En relación a los compromisos derivados de los Programas/Instituciones evaluados, este Servicio tiene comprometido desde el 2003 Evaluación Comprehensiva del Gasto y desde el 2005 "Programas de Empleo con Apoyo Fiscal.

En relación al primero, a agosto este Servicio tenía un nivel de cumplimiento de 67%, que, sumando a lo reportado al 31 de diciembre de 2005, se espera lograr un 79% de cumplimiento.

Durante el 2005 se han logrado avances en materias de:

- Disponer de metodologías de evaluación de impacto que permiten disponer de línea base y grupo de control para nuestros programas.
- Disponer de 9 sectores con estándares de competencias laborales y 440 estándares propiamente tal que cuentan con competencias transversales y comunes a todos los sectores.
- Hemos logrado avanzar en disponer sistema de información renovados que apoyen la gestión institucional tales como el SAF de Fiscalización y SAP de Programas Sociales.
- Hemos desarrollado un sistema de información para lograr hacer seguimiento a los aportes de la OTIC.

Para los Programas de Empleo con Apoyo Fiscal, el nivel de cumplimiento a agosto fue de 84%, más lo reportado al 31 de diciembre, se espera alcanzar el 100%.

Durante el 2005, año que se dio inicio a esta evaluación, se han desarrollo:

- El programa de Habilitación Sociolaboral, que permite mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas que buscan trabajo en las Oficinas de Información laboral.
- Se ha logrado desarrollar el programa Proempleo, con los criterios centrales de distribución de los beneficios a nivel nacional e introduciendo las modificaciones y restricciones solicitadas por Dipres.
- Se ha vincular las acciones desarrolladas en el Programa Nacional de Becas y con las operación de la Bolsa de Empleo que opera en las OMIL y esta última con el Proempleo.

²⁷ Instituciones que han sido objeto de una Evaluación Comprehensiva del Gasto.

²⁸ Los programas a los que se hace mención en este punto corresponden a aquellos evaluados en el marco de la Evaluación de Programas que dirige la Dirección de Presupuestos.

- **Avances en Materias de Gestión**

- **Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión**

Este Servicio logró un nivel de cumplimiento del 92,5%, lo que permite que sus funcionarios reciban el total de beneficio por concepto de PMG. El Sistema Financiero Contable, el cual fuera apelado al Comité Triministerial, no fue validado lo significó disminuir en un 7,5% el nivel de cumplimiento del Servicio

El Sistema Financiero Contable no fue validado producto que no se remitieron tres de los cinco formularios solicitados al Servicio para ese informe. Luego de sucesivas peticiones, la información correspondiente a estos formularios fue entregada dos meses después. Por otro lado, se solicitó reiteradamente corregir la información enviada en uno de estos formularios, requerimiento que fue satisfecho cerca de siete meses más tarde.

- **Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Cuadro 9 Cumplimiento Convenio Colectivo año 2005			
Equipos de Trabajo	Dotación Efectiva del Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
1. Unidad de Apoyo a la Gestión	14	90,9%	4%
2. Depto. Jurídico y Fiscalización	18	100%	4%
3. Depto. de Cap. En Empresas	16	100%	4%
4. Unidad de Procesos y Sistemas	12	100%	4%
5. Depto. de Programas Sociales	11	100%	4%
6. Innovación y Desarrollo	9	100%	4%
7. Depto. Adm. y Finanzas	33	100%	4%
8. Regional de Tarapacá	11	100%	4%
9. Regional de Antofagasta	11	100%	4%
10. Regional de Atacama	8	100%	4%
11. Regional de Coquimbo	10	98.6%	4%
12. Regional de Valparaíso	15	98.6%	4%
13. Regional del L. B. O'Higgins	8	100%	4%
14. Regional del Maule	14	95.6%	4%
15. Regional del Bío Bío	17	99.3%	4%
16. Regional de La Araucanía	13	100%	4%
17. Regional de Los Lagos	8	98.5%	4%
18. Regional de Aysén y Magallanes	11	95.9%	4%
19. Regional Metropolitana	38	100%	4%

Porcentaje de Cumplimiento Global Convenio Colectivo **98.8 %**

- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales

El Servicio no recibe otro tipo de incentivos remuneracionales.

- Avances en otras Materias de Gestión

Campaña de Alfabetización Digital

Durante el 2005 la Campaña de Alfabetización Digital tuvo como desafío infoalfabetizar a más de 50.000 personas, meta que fue ampliamente superada logrando un resultado de 81.137 personas que adquirieron nuevas competencias en TI que mejoran sus competencias de empleabilidad. Este Servicio definió 3 líneas por donde desarrollar estas acciones de capacitación:

1. Becas Chile Califica: Orientadas a personas de escasos recursos, desempleadas que requieren mejorar sus competencias para mejorar sus posibilidades de inserción laboral y/o desenvolverse de mejor manera en el ámbito de las tecnologías de información disponibles. Gracias a estas becas se logró capacitar a más de 9.000 personas
2. Becas Sociales: Para este segmento los cursos de alfabetización digital corresponden a un módulo de capacitación dentro de un programa de formación tendientes a adquirir un oficio semicalificado o una capacitación laboral
3. E-sello: Es un campaña que tiene como propósito premiar a la empresas u organizaciones que han logrado cerrar la brecha digital, es decir, donde todos sus trabajadores están infoalfabetizados. Como resultados se certificaron 151 empresas en todo Chile y habiéndose capacitado para ello 6.341 personas a través de los beneficios de la Franquicia Tributaria.

Programa de Bonificación a la contratación de la mano de obra (Proempleo).

Este programa operó durante los meses de abril a octubre, logrando 54.963 nuevos contratos cumpliendo con la meta de 55.000 cupos. A diferencia de años anteriores y ante las críticas emanadas de diversos sectores, este año se requirió hacer un nuevo esfuerzo en difusión y regulación, producto que se agregaron nuevas restricciones que apuntaban a crear nuevos puestos de trabajo y no subsidiar aquellos que de igual forma se iban a producir.

Las nuevas restricciones son: Se podrán contratar personas que por primera vez trabajen en la empresa en cuestión, acreditar 60 días de cesantía, no podrán acceder a la bonificación empresas subcontratistas o gestadoras de personal

• **Proyectos de Ley**

BOLETÍN: 3507-13.

Proyecto que crea el Sistema Nacional de Competencias Laborales

Descripción: Con este proyecto se busca reconocer las competencias y aprendizajes previos de las personas independientemente de la forma en que lo hayan adquirido. Ello, permitirá que los trabajadores mejoren su empleabilidad por la vía de visibilizar en el mercado laboral sus competencias y habilidades, las cuales estarán certificadas por organismos habilitados y legitimados para ello. Asimismo, permitirá articular estas certificaciones en un sistema de formación permanente, de manera que sean equivalentes a módulos de capacitación o formación técnico-profesional, lo que permitirá que cada trabajador pueda ir diseñando su itinerario de formación.

Fecha de ingreso: miércoles 21 de abril 2004

Estado de tramitación: Segundo trámite Constitucional (Senado)

Beneficiarios directos: Trabajadores del país que no han tenido acceso a la educación formal y que han desarrollado destrezas, competencias y habilidades en el trabajo y que actualmente no tienen posibilidad que esas competencias sean reconocidas por el sistema de educación tradicional.

4. Desafíos 2006

Los nuevos desafíos a abordar por este Servicio, tienen su foco en cuatro ejes centrales:

1. Asegurar que el sistema de capacitación incluya a todos los ciudadanos(as) que son parte de la Fuerza de Trabajo, reorientando los recursos prioritariamente hacia los sectores de menores recursos, de baja calificación laboral y en riesgo de exclusión del Mercado del Trabajo
2. Poner el empleo y la empleabilidad de la Fuerza de Trabajo en el centro de la organización del Sistema de Capacitación, para ello se requiere alcanzar un estándar de calidad de las prestaciones mayor al actual en el Sistema de Intermediación Laboral público.
3. La instalación del sistema de formación a lo largo de vida. Para lo cual se requiere aprobar la Ley que dará vida al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, y avanzar en la articulación de la educación técnica y la capacitación de acuerdo al modelo de competencias.
4. Poner en régimen las estrategias de Alfabetización Digital de los trabajadores(as), en particular el “e-sello” con el cual se distingue a las empresas que han cerrado la brecha digital con el 100% de sus trabajadores(as) capacitados.

Las acciones previstas para lograr estos resultados son:

- Mantener en torno al 16% las personas que se capacitan pertenecientes a la fuerza laboral ocupada, permitiendo tanto empresarios, profesionales, trabajadores con y sin calificación accedan de igual forma a la capacitación.
- Mantener en torno al 4% de las personas desocupadas, los beneficiarios que esperan adquirir un nuevo oficio, nuevas competencias y un nuevo trabajo, a través de los Programas Sociales, canalizando a quienes más lo requieren dadas sus condiciones socioeconómicas.
- Establecer estándares de atención a usuarios en las Oficinas de Información Laboral de los municipios de tal forma de entregar un servicio orientador, eficiente y útil a los usuarios.
- Mantener control sobre el nivel de irregularidades que puedan detectarse en la operación de los programas de Servicio, respondiendo en forma oportuna los requerimientos de los contribuyentes que puedan verse afectados por estas medidas.
- Incorporar a los programas regulares del SENCE, en particular al Nacional de Becas y Foncap microempresas, el enfoque por competencias laborales, de tal manera de entregar una capacitación estándar y vinculada a los requerimientos reales de los sectores productivos.

5. Anexos

- Anexo 1: Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2005
- Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño
- Anexo 3: Programación Gubernamental
- Anexo 4: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Anexo 5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2005
- Anexo 6: Transferencias Corrientes
- Anexo 7: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

• **Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2005**

Cuadro 10 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2005										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2005	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2003	2004	2005				
Capacitación a trabajadores de empresas privadas	Tasa de variación del número de trabajadores capacitados con cargo a la franquicia tributaria	$((N^{\circ} \text{ de trabajadores capacitados vía franquicia tributaria año } t/N^{\circ} \text{ de trabajadores capacitados vía franquicia tributaria año } t-1)-1)*100$	%	1 8560 24	2 8799 31	5 9234 46	-2 9000 00	Si	103,00	
Enfoque de Género: No										
Capacitación a trabajadores de empresas privadas	Porcentaje de trabajadores dependientes capacitados con cargo a la franquicia tributaria en relación a la fuerza de trabajo ocupada dependiente	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores capacitados vía franquicia tributaria}/N^{\circ} \text{ total de fuerza de trabajo ocupada dependiente}) * 100$	%	19	20	19	20	Si	95,00	
Enfoque de Género: No										
Apoyo a las oficinas municipales de información laboral (OMIL)	Porcentaje de funcionarios de OMIL capacitados	$(\text{Total funcionarios de OMIL capacitados}/\text{Total funcionarios de OMIL}) * 100$	%	82	100	100	95	Si	105,00	
Capacitación laboral a través de programas sociales	Enfoque de Género: No Porcentaje de personas capacitadas a través de programas sociales en relación a las personas desocupadas	$(N^{\circ} \text{ de personas capacitadas a través de programas sociales}/N^{\circ} \text{ de personas desocupadas}) * 100$	%	3	12	6	4	Si	164,00	1
Enfoque de Género: No										

29 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2005 es igual o superior a un 95% de la meta.

30 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2005 en relación a la meta 2005.

Cuadro 10
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2005

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2005	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2003	2004	2005				
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de personas que corresponden al segmento etario preferente del Programa Nacional de Becas	(N° de personas capacitadas pertenecientes al segmento etario preferente del PNB/N° total de personas capacitadas PNB)*100	%	83	72	76	73	Si	105,00	
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		91 74	71 73	64 85	80 65			
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de cursos liberados en el Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes	(Cursos liberados en el Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes/Total cursos en el Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes)*100	%	SI	1	0	5	Si	500,00	2
	Enfoque de Género: No									
Apoyo a las oficinas municipales de información laboral (OMIL)	Número de horas de asistencia técnica por OMIL	Total de horas de asistencia técnica en año t/Total de OMIL en año t		6	8	8	6	Si	135,00	3
	Enfoque de Género: No									
Programa de Fiscalización	Tasa de variación del total recursos fiscales no reembolsado a las empresas producto de la no entrega de certificado de Operación Renta	((Recursos fiscales no reembolsado a las empresas producto de la no entrega de certificado de Operación Renta año t/Recursos fiscales no reembolsado a las empresas producto de la no entrega de certificado de Operación Renta año t-1)-1)*100	%	NM	SI	-51 34	-12 93	Si	179,00	4
	Enfoque de Género: No									
Capacitación a trabajadores de empresas privadas	Porcentaje de beneficiarios que acceden a la capacitación a través del subsidio para trabajadores independientes y microempresarios.	(Número de beneficiarios que acceden a la capacitación/N° total de potenciales beneficiarios)*100		NM	NM	10	4	Si	254,00	5
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 10 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2005										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2005	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2003	2004	2005				
Capacitación a trabajadores de empresas privadas	Porcentaje de personas capacitadas a través de NTIC a través de Franquicia Tributaria	(Número de personas capacitadas a través de NTIC/Total de trabajadores capacitados vía franquicia tributaria)*100		SI	5	7	5	Si	143,00	6
	Enfoque de Género: No									
Capacitación a trabajadores de empresas privadas	Número promedio de días trámite para autorización de cursos vía franquicia tributaria	(Sumatoria N° días hábiles desde el inicio hasta el término del trámite de autorización de cursos vía franquicia tributaria/Número total de cursos autorizados)	días	12	12	3	12	Si	400,00	7
	Enfoque de Género: No									
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de beneficiarios con contratos vigentes superior a los seis meses	(Número de beneficiarios con contrato vigentes superior a los 6 meses/Total de beneficiarios)*100	%	30	52	69	40	Si	171,00	8
	Enfoque de Género: No									
Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)	Tasa de variación del número de personas capacitadas a través del Programa de Educación y Capacitación Permanente	((N° de personas capacitadas a través del Programa de Educación y Capacitación Permanente año t/N° de personas capacitadas a través del Programa de Educación y Capacitación Permanente año t-1)-1)*100	%	0	766	37	55	No	78,00	9
	Enfoque de Género: No					2704	3484			
					SI	7	5			

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:95

Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:0

Porcentaje de cumplimiento global del servicio:95

Notas:

1.- Se capacitaron cerca de 7.000 personas más, producto que: (1) el presupuesto Becas del sector público permitió capacitar cerca de 5.000 personas más producto del menor precio logrado para los cursos, que liberó recursos y permitió ejecutar Becas Individuales, Programa Chile Solidario, Chile Barrio, entre otros; (2) el presupuesto de Becas de sector público capacitó a cerca de 1.000 conscriptos más de los que se tenía presupuestados y (3) se ejecutaron un conjunto de programas especiales (pescadores y portuarios) que contribuyeron cerca de 1.000 capacitados más. Estos últimos capacitados no fueron incluidos en

las metas del año 2005, porque fueron becas para Reconversión Laboral solicitadas expresamente por la Subsecretaría de Pesca, para los pescadores de la VIII Región y, por la Subsecretaría de Transportes, para portuarios de distintas zonas del país.

2.- Si bien se estimaba que podrían liberarse cerca de 27 cursos, en los hechos no se liberó ningún curso, dado que no se encontraron razones para hacerlo. Normalmente la liberación ocurre por la falta de alumnos, porque el OTEC no cumple con los requisitos al inicio de los cursos o porque ya no es oportuno realizar el curso. Ninguna de estas causas se presentó para la generación de liberación de cursos.

3.- Se estimó que cada OMIL recibiría un promedio de 6 horas de asistencia técnica. No obstante, producto de la alta demanda de las OMIL por operar la Bolsa de Empleo, ha sido necesario reforzar las asistencias técnicas focalizadas en instruir sobre el uso del Sistema Bolsa de Empleo. Lo anterior se tradujo en un promedio de 8 horas de asistencia técnica por OMIL.

4.- Dado que el año 2004, producto de la Operación Renta se retuvieron recursos por un monto superior a los 1000 millones de pesos, para el 2005 y producto de los procesos de fiscalización, planes de contingencia, y reforma a la Ley 19.518, se estimó que el sistema tendería a disminuir las irregularidades en torno al 12%. Sin embargo, en los hechos el sistema se ha comportado mejor de lo que se estimó y, como consecuencia, para la Operación Renta 2005 se retuvo sólo el 50% de lo retenido al año anterior.

5.- Se definió por beneficiario a los contribuyentes que acceden al programa. El sobrecumplimiento de estimar 20.000 contribuyentes y finalmente lograr más de 50.000, es producto que, al inicio del programa se estimó que por cada contribuyente se capacitarían 3 personas. No obstante, en la práctica se observó que por cada contribuyente se capacitó en promedio 1,5 personas, logrando al 31 de diciembre más de 80.000 personas capacitadas que coparon el presupuesto destinado a este programa. En resumen, principalmente se capacitó el dueño de la microempresas y cada 2 de estas, 1 trabajador o familiar más.

6.- El sobrecumplimiento es producto de que mayor cantidad de personas (17.000 más de las estimadas) se capacitaron en Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC). Esto se debe a que los OTEC están viendo como una gran oportunidad la capacitación por este medio, dada su rentabilidad y masividad en la capacitación.

7.- El sobrecumplimiento se produce una vez que entra en vigencia la reforma a la Ley de Capacitación, que establece que se debe cancelar 1 UTM por cada curso inscrito, lo que sin duda contrajo la demanda por inscripción de cursos. Al existir menos demanda, los funcionarios tienen menos cursos que evaluar y lo hacen en forma rápida. La ley también produjo un congelamiento del Registro de Organismos técnicos de capacitación, toda vez que para inscribirse como tal deben estar certificados bajo la Norma Chilena 2728.

8.- El sobrecumplimiento se justifica porque una mayor cantidad de aprendices lograron superar los 6 meses de trabajo como aprendiz en la empresa. De hecho, este resultado es superior incluso al del 2004, lo que indica que las medidas adoptadas están logrando resultados positivos en el impacto de los programas.

9.- El no cumplimiento se debe a que el Programa de Capacitación y Educación Permanente, es un programa de experiencias demostrativas para nuevos modelos de capacitación. Estas experiencias se realizan con instituciones nacionales, del cual no se dispone de una oferta variada y al nivel esperado. Este programa opera por licitación y ante la escasa oferta, es normal declarar desiertas las convocatorias lo que redundará en atrasos en la ejecución de los cursos.

● Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 11 Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2005								
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance ³¹ 2005/ 2004	Notas
				2003	2004	2005		
Capacitación a través de programas sociales	1. <u>Eficacia /proceso</u> Porcentaje de personas capacitadas a través de los programas sociales que recibieron capacitación por competencias de empleabilidad	(Número de personas capacitadas por competencias empleabilidad/ Número total de personas capacitadas en programas sociales) * 100	%	n.m	41,9	82	200%	1
Capacitación a través de programas sociales	2. <u>Economía/-Proceso</u> Porcentaje de ejecución del presupuesto Becas de Capacitación al Sector privado en Programas Sociales con respecto al total de presupuesto	(cantidad de recursos ejecutados de becas de capacitación al sector privado en Programas Sociales/cantidad total de presupuesto)*100	%	s.i.	68,4	62,8	92,7%	2
Capacitación a través de programas sociales	3. <u>Eficacia/Proceso</u> Porcentaje de presupuesto ejecutado año t respecto del presupuesto programado año t.	(Presupuesto ejecutado año t/Presupuesto programado año t)*100	%	s.i.	99	95	96%	
Capacitación a trabajadores de empresas	4. <u>Eficacia/resultado intermedio</u> Porcentaje de capacitados vía Franquicia Tributaria y FONCAP microempresas en relación al número de personas que comprenden la fuerza de trabajo ocupada	(Número de personas capacitadas vía Franquicia Tributaria y FONCAP Microempresas/Número de personas que comprenden la Fuerza de trabajo ocupada)*100	%	n.m	n.m	16%	NA	
Capacitación a trabajadores de empresas	5. <u>Eficacia/Proceso</u> Porcentaje de OTEC certificadas a la fecha en relación al total de OTEC registradas.	(Número de OTEC certificadas a la fecha/ Número Total OTEC registradas)* 100	%	0	0,38	2,6%	584%	3
Programa de Educación y Capacitación permanente (Chile Califica) SENCE Operación del Programa	6. <u>Economía/proceso</u> Porcentaje de presupuesto ejecutado en el Programa de Educación y Capacitación permanente respecto del presupuesto del año	(Monto de presupuesto ejecutado del programa de Educación y capacitación Permanente / Monto total presupuesto)*100	%	n.m	22	42	190%	4
Programa de Fiscalización	7. <u>Calidad/Resultado</u> Porcentaje de fiscalizaciones realizadas a las empresas que participan en los programas que administra SENCE con respecto al total de empresas que participan en los programas que administra SENCE	(Número de empresas fiscalizadas año (t)/Número total de empresas que participan en los programas que administra SENCE año (t))*100	%	n.m	16,8	28,4	169%	5

31 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

Cuadro 11
Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2005

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance ³¹ 2005/ 2004	Notas
				2003	2004	2005		
Programa de Fiscalización	<u>8. Eficacia/Resultado Intermedio</u> Porcentaje de irregularidades constatadas en el proceso de Fiscalización de los Programa Proempleo y Franquicia Tributaria en relación al número de fiscalizaciones realizadas en estos programas.	(Número de irregularidades en el proceso de fiscalización/Número total de fiscalizaciones en Franquicia y Proempleo)*100	%	n.m	n.m	6,8	NA	

Notas:

1. Este aumento sobre el 200% se produce porque las competencias de empleabilidad se utilizan en un 100% en los programas de capacitación al sector público, programa nacional de becas y especial de jóvenes. En el año 2004, la instrucción de estas competencias era discrecional en el tipo de cursos.
2. Se produce una disminución de ejecución presupuestaria por efectos del arrastre de subejecución de años anteriores al 2005. Dicho arrastre se produce porque algunos OTEC no han cumplido a la fecha con todas las condiciones contractuales (convenios firmados) solicitadas lo que se traduce en una acumulación de recursos comprometidos sin embargo no pagados. Este Servicio periódicamente está gestionando los pagos o la liberación de los recursos en caso de no cumplimiento.
3. Desde que se inició el proceso de certificación, se han certificado 170 organismos de capacitación. Lo anterior corresponde a un avance del 6 veces mayor (crecimiento de 584%) que lo registrado el 2004, año en que se inició el proceso y se modificó la ley que regula el Estatuto de Capacitación y Empleo
4. Durante el 2005 se hicieron grandes esfuerzos por aumentar la ejecución presupuestaria en el Programa Chile Califica, logrando duplicar la ejecución obtenida durante el año 2004. Lo anterior es producto que, por un lado, se han liberado más hacia el inicio del año los recursos por parte de la contraparte chilena y, por otro lado, los equipos han anticipado los procesos de licitación lo que permite contar antes con los cursos ejecutados.
5. El avance del 169% es producto de la mayor cantidad de fiscalizaciones que se realizaron en relación al 2004 (17.178 el 2004 v/s 20.780 del 2005) como también disminuyó la cantidad de empresas que hicieron uso del beneficio de Franquicia Tributaria el 2005 (26.713 el 2004 y 25.692 el 2005), lo que se traduce en una disminución del universo a fiscalizar.

• Anexo 3: Programación Gubernamental

Cuadro 12 Programación Gubernamental			
Objetivo	Producto	Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación
Aumentar la contribución del capital humano a los resultados de las empresas.	Capacitación a trabajadores de empresas privadas "Franquicia Tributaria de Capacitación"		1º Trimestre: ALTO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: ALTO 4º Trimestre: CUMPLIDO
	Lograr que un 85% del total de acciones de comunicación se realicen por Internet.		1º Trimestre: BAJO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Mejorar las competencias laborales de los trabajadores y que sean reconocidas en el mercado, a través de la capacitación a trabajadores independientes y microempresarios, como también las capacitaciones realizadas en los programas sociales.	Capacitación Laboral a través de programas sociales.		1º Trimestre: MEDIO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: ALTO 4º Trimestre: CUMPLIDO
	Programa Chile Califica, SENCE, "Programa de Alfabetización Digital"		1º Trimestre: BAJO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Promover la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral.	Programa de Fiscalización		1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: ALTO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO

- **Anexo 4: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas³² (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005)**

Programa/Institución: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo Comprehensive del Gasto
 Año Evaluación: 2003
 Fecha del Informe: Jueves, 23 de Febrero de 2006 11:11:28

Cuadro 13
Cumplimiento de Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
<p>Diseñar estructura de incentivos de modo de premiar a aquellas OTEC con mejores resultados en relación a la certificación de competencias laborales en el caso del Programa Nacional de Becas y el nuevo Mype FONCAP. El diseño deberá considerar la entrega de más puntaje en la evaluación de propuestas a las OTEC certificadas y con diseños basados en competencias laborales de acuerdo a estándares ya identificados.</p>	<p>La Certificación de Competencias Laborales es el proceso de reconocimiento formal de la competencia de un trabajador. En caso de concluir exitosamente todas las etapas de la evaluación, los candidatos son certificados como "Competentes" por organismos independientes de reconocido prestigio en su industria.</p> <p>Si un candidato es considerado "Aún No Competente", puede identificar claramente las áreas donde debe mejorar su desempeño y tomar diversas iniciativas para alcanzar el estado de "Competente", como capacitación externa, entrenamiento en el puesto de trabajo y autoaprendizaje, entre otras.</p> <p>En Chile, las asociaciones gremiales han cumplido el rol de Organismos Certificadores, garantizando así la validez y reconocimiento empresarial de los certificados obtenidos por los trabajadores.</p> <p>Etapas del Proceso</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se inscriben los trabajadores candidatos a recibir la certificación de sus competencias. En algunos sectores se hace una convocatoria pública, postulando las personas de manera individual y ponderándose criterios como edad, experiencia laboral previa, nivel educacional, entre otros. En otros casos, los participantes son designados por las empresas en las que trabajan. 2. Los candidatos a certificación definen, en conjunto con las personas que los evaluarán, un programa o plan de evaluación. En éste se detalla el tipo y cantidad de evidencias de su desempeño laboral que deberá aportar el candidato, junto con las actividades a las que se deberá someter (entrevistas, pruebas, observaciones en el puesto de trabajo, etc.). 3. En caso de observarse deficiencias en alguno de los aspectos

³² Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Sistema de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

evaluados, el candidato puede acceder a cursos de capacitación basados en los Estándares de Competencias Laborales para mejorar su desempeño. En otra variante del sistema, la capacitación se realiza al principio del proceso para todos los candidatos, antes de ingresar a la etapa de evaluación.

4. La etapa final del proceso es la obtención de su "Certificado de Competencia" para aquellos trabajadores que hayan superado exitosamente todos los pasos previos de la evaluación. Los certificados son emitidos por el gremio empresarial más representativo de cada sector productivo.

De esta forma, la participación de los organismos de capacitación (OTEC) en el proceso de certificación es indirecta y sólo en algunos casos puede darse la intervención de una de ellas en el resultado de la certificación.

Es por eso que este Servicio, considera de mayor relevancia que se avance desde un sistema de Capacitación por contenidos a un sistema de capacitación por Competencias Laborales, tal como está ocurriendo a la fecha.

Los últimos llamados para los programas Nacional de Becas, Especial de Jóvenes y el programa para trabajadores independientes y microempresarios.

Ahora bien, los resultados del buen trabajo desarrollado por cada organismos de capacitación, sólo podrá ser evaluado una vez que entre en vigencia la Ley de Competencias Laborales que a la fecha está en trámite legislativo.

Desde la responsabilidad que le cabe a este Servicio, hemos exigido que los organismos de capacitación se adecuen al nuevo modelo de capacitación imperante.

Como medios de verificación se adjuntan las bases de los últimos llamados donde se destaca la restricción de presentar propuestas bajo estándares de competencias para los sectores donde exista

Revisar las metodologías de evaluación de impacto y perfeccionar la más adecuada identificando un módulo común a todos los programas e instrumentos SENCE. Adicionalmente la metodología para la realización de evaluaciones de impacto deberá considerar la construcción de líneas bases.

Actualmente se desarrollan 3 evaluaciones de impacto:

a) Evaluación de Impacto de Programa Planes de Aprendizaje de SENCE. Objetivo general: Realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios-productos, productos-objetivos estratégicos, eficacia, eficiencia y economía del Programa Planes de Aprendizaje sobre los beneficiarios sobre una muestra estadísticamente representativa, tomada en dos años distintos, construyendo para ello un grupo de control. Resultado Esperado: evaluación de impacto que midan efectividad y eficiencia del Programa

Medio de Verificación: Se adjuntan las bases especiales de estudio

b) Evaluación Cuantitativa de Impacto del Programa Nacional de Becas del SENCE.

Objetivo General: Realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios/productos; productos/objetivos estratégicos; eficacia; eficiencia y economía del Programa Nacional de Becas del SENCE, con un horizonte de evaluación 2003 y 2004.

- Resultados Finales Esperados:
- Propuesta de Línea Base del Programa.
- Resultados a nivel de producto: a) Niveles de producción, b) Cobertura, c) Focalización, d) Calidad.

- Una evaluación de eficiencia, eficacia e impacto del PNB considerando aspectos tales como resultados a nivel de productos intermedios y de resultados finales, comparando los resultados de una muestra aleatoria de beneficiarios/as con los grupos de control, representativa para las regiones del país.
- Resultados intermedios: Número de beneficiarios/as que se insertaron en el mercado laboral, la permanencia de ellos en sus empleos y la rotación en los puestos de trabajo, respecto al grupo de control. Así como lo concerniente con aquellos que optaron por el desempeño independiente.
- Resultados finales: Eficacia del PNB desde la perspectiva de su impacto sobre un conjunto de resultados finales. Se debe determinar el impacto en las siguientes variables de resultados: probabilidad de estar empleado, probabilidad de estar empleado en empleo con contrato (empleo formal), salarios de los ocupados e ingresos, respecto al grupo de control. Así como también respecto del impacto en los trabajadores independientes y las variables asociadas.
- Análisis cuali – cuantitativo respecto a la contribución del CPC en el logro de los objetivos del Programa.
- Informe respecto del origen de la información procesada y un análisis acerca de sus procedimientos de generación y de actualización.
- Metodología para disponer de un grupo de control para cada uno de los llamados que realiza el Programa, factible de aplicar periódicamente por los operadores institucionales del Programa.
- Identificación de variables críticas que contribuyen al impacto alcanzado por el Programa.
- Recomendaciones de mejoramientos que podría implementar el Servicio, especialmente en el desarrollo y perfeccionamiento de sistemas de control y seguimiento de los resultados del Programa.

Medios de Verificación: Bases especiales de licitación, Resolución de adjudicación.

c) Evaluación de Impacto del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos

Objetivo General: Realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios/productos; productos/objetivos estratégicos; eficacia; eficiencia y economía del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos, con un horizonte de evaluación para los años de ejecución 2003 – 2004 verificando que el programa efectivamente cumple el propósito para el cual fue formulado y recabando información que permita identificar los elementos que deben ser incorporados, modificados o eliminados a fin de establecerlos como política pública.

- Resultados Finales Esperados:
- Línea base del Programa afinada
- Resultados a nivel de producto: a) Niveles de producción, b) Cobertura, c) Focalización, d) Calidad.
- Metodología para la evaluación de resultados intermedios y finales, comparando los resultados de una muestra aleatoria de beneficiarios/as con los grupos de control en las regiones cubiertas por el Programa.

- Resultados intermedios: Número de beneficiarios/as que se insertaron en el mercado laboral, la permanencia de ellos en sus empleos y la rotación en los puestos de trabajo, respecto al grupo de control. Así como lo concerniente con aquellos que optaron por el desempeño independiente.
- Resultados finales: Eficacia del PNB desde la perspectiva de su impacto sobre un conjunto de resultados finales. Se debe determinar el impacto en las siguientes variables de resultados: probabilidad de estar empleado, probabilidad de estar empleado en empleo con contrato (empleo formal), salarios de los ocupados e ingresos, respecto al grupo de control. Así como también respecto del impacto en los trabajadores independientes y las variables asociadas.
- Informe respecto del origen de la información procesada y un análisis acerca de sus procedimientos de generación y de actualización.
- Metodología para disponer de un grupo de control para cada uno de los llamados que realiza el Programa, factible de aplicar periódicamente por los operadores institucionales del Programa.
- Identificación de las percepciones de los empresarios que han contratado a egresados del Programa, respecto de las competencias laborales efectivamente desplegadas por éstos en su desempeño en el puesto de trabajo.
- Recomendaciones de mejoramientos que podría implementar el Servicio, especialmente en el desarrollo y perfeccionamiento de sistemas de control y seguimiento de los resultados del Programa

Medios de Verificación: Bases especiales de licitación, Resolución de adjudicación.

En torno al establecimiento de líneas bases:

d) Establecimiento de Línea Base para FONCAP Microempresas.

Objetivo general: hacer más eficiente las evaluaciones de impacto mediante la realización de un diagnóstico inicial.

Resultado Esperado: Contar con un patrón con el cual comparar y evaluar la situación actual con la situación generada a través de la implementación del programa.

Medio de Verificación: Diseño preliminar de la investigación.

Implementar evaluación Planes de Aprendizaje. Presentar informe de avance.

La empresa STATCOM se adjudicó el estudio en noviembre del año 2005.

El estudio tiene como objetivo "Realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios-productos, productos-objetivos estratégicos, eficacia, eficiencia y economía del Programa Planes de Aprendizaje sobre los beneficiarios sobre una muestra estadísticamente representativa, tomada en dos años distintos, construyendo para ello un grupo de control"

Resultado esperado: Contar con el detalle el plan de trabajo cuantitativo, y con el análisis preliminar de la fase cualitativa. Además, se espera tener el análisis del mercado de trabajo para la población objetivo del estudio. Esto último sumado a los elementos indagados en la fase cualitativa pretenden ser un insumo a la discusión de rediseño y ampliación de este.

Actualmente se cuenta con un Primer informe de la consultora

donde se expone el plan de trabajo cuantitativo y se presenta los principales descubrimientos cualitativos.

Entregar resultados evaluación Planes de Aprendizaje. Presentar informe final.	A la fecha se esta avanzando en el estudio de impacto del Programa Planes de Aprendizaje. La empresa STATCOM se adjudicó el estudio en noviembre del año 2005. Actualmente se cuenta con un informe preliminar donde se expone el plan de trabajo cuantitativo y se presenta los principales descubrimientos cualitativos. Se espera el informe final para mayo de 2006.
--	---

Plan de Fiscalización: Desarrollar aplicación informática de soporte del proceso administrativo y jurídico.	El Saf, es un sistema desarrollado en ambiente Web, siendo la primera herramienta computacional para las labores propias de la Unidad de fiscalización.
---	---

El sistema consta de un flujo que pasa por todas las etapas de un proceso de fiscalización, de las cuales las principales son:

- Denuncias
- Muestras a fiscalizar
- Asignación de carga de trabajo (Denuncias + Muestras)
- Supervisión
- Tipificación de Sanciones
- Confección de Sanción (Resoluciones)
- Control de gestión

El SAF da la opción de generar una asignación de carga de trabajo desde cualquiera de los actores que participan del sistema (Objetos a fiscalizar), vale decir Empresas, Otec, y Otic, incluyendo la opción de crear una muestra a fiscalizar cuyo objeto principal a fiscalizar es el curso.

Actualmente el sistema SAF esta operando en marcha blanca.

Se entrega como medio de verificación impresión de pantalla de sistema SAF con sus distintos módulos de aplicación

Perfeccionamiento de OTIC: Implementar sistema de registro y control.	Agregado al desarrollo del sistema, la Directora ha impartido instrucciones a los Gerentes y Representantes legales de las OTIC respecto a la operatoria a seguir en relación las cuentas que administran los organismos técnicos intermedios para la capacitación. A partir de agosto de 2005, los organismos técnicos intermedios que comuniquen acciones de capacitación respecto de sus empresas afiliadas, deberán indicar la cuenta a la cual imputarán dichas acciones, considerando una de las siguientes opciones: Cuenta de capacitación, cuenta de reparto, cuenta de excedentes de capacitación, cuenta de excedentes de reparto, beca de capacitación.
---	---

A la fecha el Sistema de control OTIC está implementado y operativo. Opera en marcha blanca desde agosto a diciembre del año 2005, realizándose las mejoras necesarias para su buen funcionamiento por lo que ya contamos con la información necesaria para determinar y controlar el flujo de los recursos utilizados en capacitación con cargo a la Franquicia Tributaria, intermediados por los OTIC.
Este sistema opera controlando estado de las cuentas de los OTIC .

Como medios de verificación se presentan impresiones de

	<p>pantalla de cómo se observa el sistema desde el punto de vista del usuario OTIC</p>
<p>Implementar sistema de información y monitoreo.</p>	<p>Con fecha 12 de enero de 2006, SIGFE nos entregó la Base Institucional con la configuración solicitada por nuestro Servicio, en la que se encontraron algunas observaciones respecto al poblamiento de catálogos, las cuales están siendo conversadas con el equipo de configuración del proyecto SIGFE, para su verificación adjunto e-mail y Ordinarios enviados a SIGFE.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, nuestro Servicio se encuentra operando en producción con el Sistema a contar de Enero de 2006, lo cual puede ser verificado con el Balance de Comprobación y de Saldos con la ejecución correspondiente al mes de enero adjunto a este documento.</p> <p>La entrada en producción en SIGFE debe lograr que nuestro Servicio tenga mejores resultados ya sea en tiempo como en forma, debe permitir además, obtener información oportuna para que la toma de decisiones sea bajo parámetros de información precisa.</p> <p>A pesar de que aún es corto el tiempo con el que se ha trabajado en SIGFE, podemos decir que uno de los principales resultado ha sido el hecho de poder trabajar en línea, en tiempo real.</p> <p>Se adjuntan medios de verificación, Prueba Financiera Básica, Catalogo de complemento.</p>
<p>Levantar o identificar estándares de competencias laborales básicas de empleabilidad comunes a todos los sectores productivos en el marco del Programa Chile Califica e instalación del Sistema de Certificación de Competencias Laborales.</p>	<p>Se ha levantado e identificado estándares de competencias laborales de empleabilidad, los cuales están siendo utilizados tanto en capacitación como en los estándares específicos por sector (ver www.competenciaslaboraleschile.cl). Se están utilizando en PNB, PEJ, FONCAP y Becas FFAA, aparte de las experiencias demostrativas Programa Chile Califica. La instalación del Sistema de Certificación de Competencias Laborales es decisión del Parlamento, el compromiso del SENCE se refería a diseñar la propuesta de ley y gestionar su presentación al Congreso por parte del Ejecutivo.</p> <p>Los sectores productivos en donde se han levantado y estandarizado competencias laborales incluyen las competencias propiamente técnicas y de empleabilidad que constituyen la visión de desarrollo integral de las personas. Se expresan en los siguientes perfiles ocupacionales por sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sector turismo (gastronomía y alojamiento) 8 perfiles ocupacionales: maestro y ayudante de cocina, barman y garzón; recepcionista de hotel, botones y mucama/o y agente de viajes • Sector turismo receptivo: (subsectores de apoyo al turismo) 3 perfiles ocupacionales: chofer de transporte turístico, guía turístico y welcomer o anfitrión. • Sector metalmecánico (fundición y maestranza mecanizada) con 14 perfiles ocupacionales • Sector vitivinícola: (subsectores de envasado, viña y bodegas) con 15 perfiles ocupacionales • Sector agrícola (subsector frutícola de exportación con

-
- huerto, paching y frigorífico) con 13 perfiles ocupacionales.
 - Sector minería: (subsector extracción, procesamiento y fundición, mantención mecánica y eléctrica) con 94 perfiles ocupacionales
 - Sector construcción (subsector gas y electricidad) con 4 perfiles ocupacionales

Las competencias de empleabilidad propiamente tales incluyen 7 competencias que son: Comunicación, iniciativa y emprendimiento, planificación y gestión de proyectos, trabajo en equipo, efectividad personal, resolución de problemas, aprende a aprender.

Estas competencias se establecieron a partir de un proyecto denominado "preparado" con participación de la CORFO, MINEDUC y la Fundación Chile.

Se agrega a dicho modelo la competencia de tecnologías de información en su versión de International Computer Driving Licence, estándar de origen finlandés con sede en Irlanda y asumido por la Unión Europea y validado en Chile. Incluye conceptos básicos del computador, manejo de escritorio, procesador de texto, planilla de cálculo e internet.

En los perfiles ocupacionales se integran las competencias técnicas con las de empleabilidad y conductas asociadas al desempeño del perfil.

En los medios de verificación que se acompañan se definen claramente cada una de ellas, especialmente al observar los criterios de desempeño de las competencias, que son las observaciones que deben realizarse a los/as trabajadores/as para verificar el desarrollo de sus respectivas competencias. Generalmente, estos criterios se traducen en instrumentos creados al efecto como listas de cotejo, simulaciones, observaciones directas e indirectas.

Las competencias básicas son transversales a todos los sectores productivos y sus respectivos perfiles ocupacionales. Estas son, entre otras, saber leer y escribir, comprender lectura, interpretar escritos y órdenes, dominio de matemáticas básicas en cálculo y volúmenes.

Las competencias de empleabilidad se asocian en mayor o menor medida (énfasis) de acuerdo a los perfiles ocupacionales del sector.

A modo de ejemplo, dentro del sector vitivinícola el perfil de encargado de tratamiento de vinos y el operador de línea automática de embalaje contienen en sus respectivos perfiles las competencias de resolución de problemas, planificación del trabajo como proyecto, comunicación eficaz en términos de recibir instrucciones e interpretarlas correctamente por cuanto están a cargo de instrumentos y máquinas habitualmente en el desempeño de sus tareas.

En el sector agrícola, subsector frutícola el perfil de cosechador y ayudante de proceso de packing contemplan tres competencias que le son transversales: la presentación al lugar de trabajo, el cuidado de la presentación personal y la permanencia en el lugar

de trabajo. Se expresan en conductas de higiene personal y ambiental, tratamiento de los equipos, normas de seguridad de la empresa, lo que requiere de comunicación eficiente, de trabajo en equipo y seguridad en el trabajo en el sentido de que la persona se siente segura de lo que hace cumpliendo con los estándares establecidos.

En el sector metalmecánico el perfil de operador de máquinas herramientas convencionales y operador de horno de inducción están orientados a trabajar con planificación de calidad en cuanto a manejar los tiempos para el desarrollo oportuno de uso de materiales bajo presión, comunicación en tanto interpretación de instrucciones e iniciativa y emprendimiento para aumentar la calidad de los procesos y del producto final.

En el sector de construcción (gas y electricidad) el perfil de instalador de gas e instalador eléctrico comparten como una de las competencias más importantes el del dominio de las normas de seguridad expresado en comunicación para interpretar las normas y usarlas oportunamente y cuando corresponda y la planificación en el diseño y ejecución de los proyectos de instalaciones. Se agrega también la resolución de problemas y el servicio al cliente.

En el sector turismo, el perfil de barman y el de welcomer (anfitrión) básicamente comparten la competencia de comunicación orientada al cliente, la resolución de problemas, la iniciativa y emprendimiento, el manejo básico del inglés y el cuidado de la presentación personal.

Se presentan como medios de verificación 2 perfiles ocupacionales: Encargado de tratamiento de vinos para el sector vitivinícola y barman para el sector de turismo. Ver documentos "Perfiles...". A su vez, cada uno de estos perfiles tiene asociado unidades de competencias laborales. En el caso de "Tratamiento de vinos" son: 1. Mezclar vino, 2. Filtrar, 3. Estabilizar vinos y 4. Clarificar; en el caso de Barman es: 1. Preparar el bar, 2. Servir vinos, tragos y cocktails, 3. Atender a los clientes y 4. mantener presentación personal y bar.

Dentro de estas unidades de competencias laborales se definen las actividades clave, conductas asociadas a las actividades claves y conocimientos y habilidades. Es en este punto donde se observan los conocimientos y habilidades específicas, y donde se distinguen aquellas básicas transversales a los sectores. Observando los medios, se observan conocimientos como, leer y escribir y habilidades, leer y entender instrucciones y procedimientos.

Elaborar resultados de la aplicación de estándares de competencias en sector Gas y Electricidad.

A través del convenio establecido con Fundación Chile, esta realizó un estudio de la aplicación de estándares de competencias en Gas y electricidad.

Se realizaron 3 pilotos:

* Gas-electricidad 1: Noviembre 1999 y julio 2000, 800 personas con licencia SEC

* Gas-electricidad 2: Marzo 2001 y diciembre 2002, "Cero falta", 1.100 personas

* Gas-electricidad 3: Enero 2003 y marzo 2003, 125 personas.

A partir de estas experiencias pilotos se constituyó la actividad de evaluación de competencias en este sector administrada por el

SEC.

Rediseñar Sistema de Seguimiento para Programas Sociales, SAP, que permita incorporar información a nivel de beneficiarios (RUT) incluyendo información de todos los Programas Sociales actualmente en ejecución en el SENCE.	A la fecha se tiene incorporado al SAP los programas Nacional de Becas, Chile Barrio, Especial de Jóvenes, Especiales de Capacitación, tal como lo muestran las pantallas de documentos adjuntos. No obstante se está trabajando el levantar el proceso para incorporar FFAA, Becas OTIC y Becas Individuales
---	--

Implementar SAP.

A la fecha, se está trabajando en tener implementado el SAP rediseñado con todas las funcionalidad comprometidas.
Se adjunta documento que muestra el nivel de implementación de SAP

Revisar las metodologías de evaluación de impacto y perfeccionar la más adecuada, identificando un módulo común a todos los programas e instrumentos del SENCE. Entre las variables de resultados se debe incluir la adquisición de competencias y satisfacción de usuarios. Adicionalmente la metodología para la realización de evaluaciones de impacto deberá considerar la construcción de líneas bases.

Actualmente se desarrollan 3 evaluaciones de impacto:

a) Evaluación de Impacto de Programa Planes de Aprendizaje de SENCE. Objetivo general: Realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios-productos, productos-objetivos estratégicos, eficacia, eficiencia y economía del Programa Planes de Aprendizaje sobre los beneficiarios sobre una muestra estadísticamente representativa, tomada en dos años distintos, construyendo para ello un grupo de control.
Resultado Esperado: evaluación de impacto que midan efectividad y eficiencia del Programa
Medio de Verificación: Se adjuntan las bases especiales de estudio

b) Evaluación Cuantitativa de Impacto del Programa Nacional de Becas del SENCE.
Objetivo General: Realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios/productos; productos/objetivos estratégicos; eficacia; eficiencia y economía del Programa Nacional de Becas del SENCE, con un horizonte de evaluación 2003 y 2004.

- Resultados Finales Esperados:
- Propuesta de Línea Base del Programa.
- Resultados a nivel de producto: a) Niveles de producción, b) Cobertura, c) Focalización, d) Calidad.
- Una evaluación de eficiencia, eficacia e impacto del PNB considerando aspectos tales como resultados a nivel de productos intermedios y de resultados finales, comparando los resultados de una muestra aleatoria de beneficiarios/as con los grupos de control, representativa para las regiones del país.
- Resultados intermedios: Número de beneficiarios/as que se insertaron en el mercado laboral, la permanencia de ellos en sus empleos y la rotación en los puestos de trabajo, respecto al grupo de control. Así como lo concerniente con aquellos que optaron por el desempeño independiente.
- Resultados finales: Eficacia del PNB desde la perspectiva de su impacto sobre un conjunto de resultados finales. Se debe determinar el impacto en las siguientes variables de resultados: probabilidad de estar empleado, probabilidad de estar empleado en empleo con contrato (empleo formal), salarios de los ocupados e ingresos, respecto al grupo de control. Así como también respecto del impacto en los trabajadores independientes y las variables asociadas.
- Análisis cuali – cuantitativo respecto a la contribución del CPC en el logro de los objetivos del Programa.

- Informe respecto del origen de la información procesada y un análisis acerca de sus procedimientos de generación y de actualización.
- Metodología para disponer de un grupo de control para cada uno de los llamados que realiza el Programa, factible de aplicar periódicamente por los operadores institucionales del Programa.
- Identificación de variables críticas que contribuyen al impacto alcanzado por el Programa.
- Recomendaciones de mejoramientos que podría implementar el Servicio, especialmente en el desarrollo y perfeccionamiento de sistemas de control y seguimiento de los resultados del Programa.

Medios de Verificación: Bases especiales de licitación, Resolución de adjudicación.

c) Evaluación de Impacto del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos

Objetivo General: Realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios/productos; productos/objetivos estratégicos; eficacia; eficiencia y economía del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos, con un horizonte de evaluación para los años de ejecución 2003 – 2004 verificando que el programa efectivamente cumple el propósito para el cual fue formulado y recabando información que permita identificar los elementos que deben ser incorporados, modificados o eliminados a fin de establecerlos como política pública.

- Resultados Finales Esperados:
- Línea base del Programa afinada.
- Resultados a nivel de producto: a) Niveles de producción, b) Cobertura, c) Focalización, d) Calidad.
- Metodología para la evaluación de resultados intermedios y finales, comparando los resultados de una muestra aleatoria de beneficiarios/as con los grupos de control en las regiones cubiertas por el Programa.
- Resultados intermedios: Número de beneficiarios/as que se insertaron en el mercado laboral, la permanencia de ellos en sus empleos y la rotación en los puestos de trabajo, respecto al grupo de control. Así como lo concerniente con aquellos que optaron por el desempeño independiente.
- Resultados finales: Eficacia del PNB desde la perspectiva de su impacto sobre un conjunto de resultados finales. Se debe determinar el impacto en las siguientes variables de resultados: probabilidad de estar empleado, probabilidad de estar empleado en empleo con contrato (empleo formal), salarios de los ocupados e ingresos, respecto al grupo de control. Así como también respecto del impacto en los trabajadores independientes y las variables asociadas.
- Informe respecto del origen de la información procesada y un análisis acerca de sus procedimientos de generación y de actualización.
- Metodología para disponer de un grupo de control para cada uno de los llamados que realiza el Programa, factible de aplicar periódicamente por los operadores institucionales del Programa.
- Identificación de las percepciones de los empresarios que han contratado a egresados del Programa, respecto de las competencias laborales efectivamente desplegadas por

éstos en su desempeño en el puesto de trabajo.

- Recomendaciones de mejoramientos que podría implementar el Servicio, especialmente en el desarrollo y perfeccionamiento de sistemas de control y seguimiento de los resultados del Programa

Medios de Verificación: Bases especiales de licitación, Resolución de adjudicación.

En torno al establecimiento de líneas bases:

d) Establecimiento de Línea Base para FONCAP Microempresas.
 Objetivo general: hacer más eficiente las evaluaciones de impacto mediante la realización de un diagnóstico inicial.
 Resultado Esperado: Contar con un patrón con el cual comparar y evaluar la situación actual con la situación generada a través de la implementación del programa.
 Medio de Verificación: Diseño preliminar de la investigación.

Realizar una evaluación de los Centros de Postulación de Capacitación (CPC) en relación con los instrumentos de selección y reclutamiento de beneficiarios y la pertinencia de la variable socioeconómica utilizada.

Con base en los resultados de los estudios realizados de satisfacción de usuarios de CPC (que se contiene en el estudio de PNB) y de evaluación de impacto del PNB, se realizó un trabajo de definición operacional de las variables de entrada de los programas sociales y definición de los medios de verificación de la condición de beneficiarios :

- Taller de evaluación con agentes de los programas (encargados regionales, CPC, OMIL, OTEC y representantes de la red social pública)
 - Revisión de variables e indicadores con equipo de diseño de la Ficha CAS II y Ficha de Familia de MIDEPLAN.
 - Adaptación de bases y Manuales Operativos para los CPC y OTEC
 - En curso, establecimiento de convenios para la consulta de bases de datos de Ficha Cas II de los RUT de beneficiarios postulantes y seleccionados.
- Se formalizó las nuevas orientaciones operacionales para la selección de beneficiarios y medios de verificación de la condición de beneficiarios en todos los programas sociales.
- Set de test de evaluación de motivación y habilidades emprendedoras seleccionados y en aplicación desde 2005
 - Reformulación operacional de variables socioeconómicas para la focalización de beneficiarios en la población objetivo.
 - Implementación de campos de selección preferencial de beneficiarios en la Ficha de Inscripción del SAP

Incorporar en el SAP variables socioeconómicas de los beneficiarios.

Las variables socioeconómicas de los beneficiarios que se han incorporado al sistema son las siguientes:

- Situación social; Jefe de hogar, jefe de núcleo, responsable de sí mismo y dependiente de otra persona.
- Situación Ocupacional; trabajador por cuenta propia, inactivo, busca trabajo por primera vez, cesante, subempleado, empleado.
- Nivel educacional; Sin educación, básica completa, básica incompleta, enseñanza media, enseñanza media incompleta, Centro de Formación Técnica completa, Centro de Formación Técnica incompleta, Instituto Profesional Completa, Instituto Profesional incompleta, universitaria completa, universitaria incompleta.
- Discapacidad
- Etnia

	<p>Estas variables además de la edad y género permiten identificar a la población a la que está llegando el Programa.</p> <p>El sistema rediseñado las ha incorporado existiendo para ella fichas donde los organismos de capacitación registran la información de cada beneficiario. Una vez completa la información del curso, el mismo OTEC sube esta información al SAP donde finalmente queda registrada toda la información de los beneficiarios.</p> <p>Se adjuntan como medios de verificación: Formulario N°1 Registro de alumnos inscritos (ver ficha y glosario), Formulario N°1 complementario Reemplazo de alumnos inscritos</p>
<p>Implementar SAP con captura de datos de deserción.</p>	<p>El sistema SAP rediseñado cuenta con registro de la variable de deserción.</p> <p>Ver copia de pantalla de documento adjunto (ver pagina 19)</p>
<p>Informatizar procesos de trabajo críticos vinculados con la atención de usuarios, a través de la adquisición Sistema de Seguridad y Control de Transacciones.</p>	<p>En este ámbito se informatizaron procesos críticos de trabajo que son: Proceso de generación y presentación de propuesta de cursos de capacitación, proceso de firma de convenio SENCE-OTEC y el proceso de registro y gestión de documentos de respaldo de OTEC.</p> <p>Se presenta como medio de verificación la identificación y descripción de los procesos informatizados</p>
<p>Implementar uso de Software Sistema de Seguridad y Control.</p>	<p>Se implementaron los software (1)Sistema de Generación de Propuestas (SGP) para el proceso de creación y gestión de propuesta para cursos, (2)Firma Digital para el proceso de firma de convenio entre OTEC y SENCE y (3) Sistema de gestión Documental para el archivo de las carpetas de cursos.</p> <p>Se presentan como medios de verificación Manual de usuarios del Sistema de gestión de Propuesta; Anexo al manual de usuarios de SGP, manual de uso de Firma electrónica (enviado por oficio) e Instructivo para ingresar gestión Documental</p>
<p>Finalizar implementación de Software Sistema de Seguridad y Control.</p>	<p>Los tres sistemas o software están operativos aplicándose para el proceso mencionado con anterioridad.</p> <p>Como medios de verificación se adjunta Carga de sistema de gestión de propuesta del programa FONCAP y un informe de reporte de la aplicación del resto de los sistema</p>
<p>Migrar el programa GENESIS de la Franquicia Tributaria a formato WEB con el objeto de apoyar la gestión regional e interactuar con otras agencias públicas.</p>	<p>Luego de una evaluación del sistema Génesis, se concluyó que este no puede ser migrado a plataforma WEB dado que tecnológicamente es muy antiguo.</p> <p>Al mismo tiempo se realizó una evaluación completa de los sistemas de información que sustentan los programas del SENCE y se determinó realizar una redefinición del sistema de Información completo.</p> <p>La operación del SENCE obliga al uso intensivo de TI, y dado que los sistemas que soportan los procesos son obsoletos y presentan problemas de integridad, seguridad, así como de integración de la información y por ende dificultan la interoperabilidad con otros servicios públicos.</p> <p>Por lo anterior, se ha iniciado un proceso de obtención de un nuevo sistema de información, que - de acuerdo al estado del arte - ayude a administrar los instrumentos que actualmente opera la institución, sobre la base de modelos de negocios genéricos, parametrizables y por tanto reconfigurables. Ello posibilitará ampliar los servicios en línea ofrecidos a los usuarios, hacer más</p>

eficiente los procesos y brindar un mejor servicio, mejorando la disponibilidad y confiabilidad de la información así como potenciar la interoperabilidad con otros sistemas.

Como primer paso de este proceso se constituyó un equipo de trabajo bajo la dependencia del Área de Innovación y Desarrollo, la que tenía como primer objetivo el movilizar a la institución para desarrollar el modelo conceptual del sistema de información requerido. Este equipo está liderado por el Coordinador del área y tiene un Jefe de Proyecto que pertenece al personal permanente del SENCE.

Producto del trabajo del equipo de proyecto, en los tres primeros meses, se han obtenido avances en el modelamiento de los procesos de negocio, y además se ha licitado una consultoría que realizará el gerenciamiento del proyecto hasta el 2º trimestre o la entrega de los términos de referencia bases para licitar el nuevo sistema de información, sistema que se espera tener operativo hacia fines del año 2007

Implementar SAP para Programa Especial de Jóvenes.

Tal como se está ejecutando hoy en día, el SAP cuenta con registro de beneficiarios, cursos, horas, fases del Especial de Jóvenes.
Ver documentos adjunto página 4

Presentar propuesta de modificación legal que permita reformular el Registro Especial de OTEC existente para el Programa Especial de Jóvenes.

La dirección institucional resuelve no modificar el Registro Especial de OTEC existente para el PEJ, basado en :
Necesidad de conocer a fines de 2006, el número de OTEC de dicho registro especial que habrán realizado el proceso de certificación en la Norma Chilena de Calidad 2728.

- En la actualidad, la intervención de los actuales organismos logra un diferencial de 12 puntos porcentuales en inserción laboral, respecto de los jóvenes de grupo de control (Estudio Evaluación de Impacto realizado por GEO Consultores a solicitud de FORJAR

Como conclusión, este estudio indica que las diferencias de ingresos entre el grupo de estudio (quienes se capacitaron el programa) y grupo de control (quienes no recibieron ninguna capacitación) son de alrededor del 50%. Esto es, los beneficiados del programa perciben 1,5 veces más ingresos que quienes no son beneficiarios.

Con este resultado en si mismo justifica la existencia de este registro especial, considerando que apuntan a un segmento de la población extremadamente vulnerable

Supervisar prácticas laborales sobre la base del plan de supervisión.

- El año 2005 se produjo un incremento de la supervisión de la fase de Experiencia Laboral en los programas PNB (650 alumnos supervisados, 123%) y PEJ (152 alumnos supervisados, 149%), alcanzándose un total de 802 supervisiones que representan un incremento de un 27,5% adicional a la meta de supervisión prevista. Ello ha permitido una retroalimentación con los OTEC en términos de fortalecer su capacidad de articulación con el sector empresarial y con los alumnos y empresas en términos de satisfacción.

Presentar resultados de evaluación de prácticas laborales a través de indicadores relevantes.

Durante el período los egresados de cursos orientados al trabajo independiente, de los dos llamados del PNB supervisados, alcanzaron en promedio un 42,6% de inserción en actividades independientes, medido en función del indicador : iniciación de actividades efectuada. Ello se considera un buen resultado en

	<p>comparación con estándares internacionales de programas que sitúan dicho estándar alrededor del 30%. Los resultados se presentan en el informe de gestión (ver páginas 14,32,45 a 47) y en planillas de resultados.</p>
<p>Presentar propuesta de modificación legal que permita la reformulación del Registro Especial de OTEC existente para el Programa Especial de Jóvenes.</p>	<p>La dirección institucional resuelve no modificar el Registro Especial de OTEC existente para el PEJ, basado en : Necesidad de conocer a fines de 2006, el número de OTEC de dicho registro especial que habrán realizado el proceso de certificación en la Norma Chilena de Calidad 2728. - En la actualidad, la intervención de los actuales organismos logra un diferencial de 12 puntos porcentuales en inserción laboral, respecto de los jóvenes de grupo de control (Estudio Evaluación de Impacto realizado por GEO Consultores a solicitud de FORJAR. Como conclusión, este estudio indica que las diferencias de ingresos entre el grupo de estudio (quienes se capacitaron el programa) y grupo de control (quienes no recibieron ninguna capacitación) son de alrededor del 50%. Esto es, los beneficiados del programa perciben 1,5 veces más ingresos que quienes no son beneficiarios Con este resultado en si mismo justifica la existencia de este registro especial, considerando que apuntan a un segmento de la población extremadamente vulnerable</p>
<p>Desarrollar evaluación PNB. Elaborar Informe de avance.</p>	<p>El Objetivo General realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios/productos; productos/objetivos estratégicos; eficacia; eficiencia y economía del Programa Nacional de Becas del SENCE, con un horizonte de evaluación 2003 y 2004. Resultados Finales Esperados: Propuesta de Línea Base del Programa. Resultados a nivel de producto: a) Niveles de producción, b) Cobertura, c) Focalización, d) Calidad. Una evaluación de eficiencia, eficacia e impacto del PNB considerando aspectos tales como resultados a nivel de productos intermedios y de resultados finales, comparando los resultados de una muestra aleatoria de beneficiarios/as con los grupos de control, representativa para las regiones del país. Resultados intermedios: Número de beneficiarios/as que se insertaron en el mercado laboral, la permanencia de ellos en sus empleos y la rotación en los puestos de trabajo, respecto al grupo de control. Así como lo concerniente con aquellos que optaron por el desempeño independiente. Resultados finales: Eficacia del PNB desde la perspectiva de su impacto sobre un conjunto de resultados finales. Se debe determinar el impacto en las siguientes variables de resultados: probabilidad de estar empleado, probabilidad de estar empleado en empleo con contrato (empleo formal), salarios de los ocupados e ingresos, respecto al grupo de control. Así como también respecto del impacto en los trabajadores independientes y las variables asociadas. Análisis cuali – cuantitativo respecto a la contribución del CPC en el logro de los objetivos del Programa. Informe respecto del origen de la información procesada y un análisis acerca de sus procedimientos de generación y de actualización. Metodología para disponer de un grupo de control para cada uno de los llamados que realiza el Programa, factible de aplicar periódicamente por los operadores institucionales del Programa.</p>

Identificación de variables críticas que contribuyen al impacto alcanzado por el Programa.

Recomendaciones de mejoramientos que podría implementar el Servicio, especialmente en el desarrollo y perfeccionamiento de sistemas de control y seguimiento de los resultados del Programa.

Estado de avance al 10.02.2006: Aprobado el contrato con GEO Consultores (Resolución Exenta N° 2756 de fecha 30 de diciembre de 2005) se efectuó con fecha 4 de enero la primera reunión de coordinación entre la consultora y las contrapartes de SENCE, acordándose ampliar el número el número de regiones a 9 (la propuesta original contemplaba 6 que concentran un 76.2% de la participación en el Programa) y tomando como macro región las regiones del norte del país. Quedaría fuera de la muestra la XI Región en función de su participación de sólo un 1.5%. Con fecha 26 de enero GEO hizo entrega del Informe Preliminar conteniendo un completo calendario de actividades y definiendo el contenido del Informe de Avance 1 a entregar en febrero. Con fecha 6 de febrero se efectuó la segunda reunión de coordinación, donde se realizaron las gestiones pertinentes para facilitar el traslado del consultor en su viaje a la XII Región para el inicio del levantamiento de información. Asimismo se informó que la aplicación de instrumentos se iniciaría a fines de febrero. Ese mismo día se entregó a GEO la base de datos solicitada.

Medios de Verificación: Bases especiales de licitación, Resolución de adjudicación, Informe Preliminar.

Implementar sistema contable por centro de costos vinculado al desarrollo del SIGFE.

Dentro de las virtudes con las que cuenta el Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado "SIGFE", se encuentra la de trabajar con variados tipos de Catálogos, siendo uno de ellos el de Unidades Demandantes (Centros de Costos), lo que nos ha permitido, durante este mes en producción, trabajar tanto la distribución del presupuesto como su ejecución a este nivel, asociando cada gasto efectuado a un Centro de Costo determinado. Para verificar lo anterior, adjunto a este documento se encontrará el listado de Unidades Demandantes configuradas para el año 2006 y un Balance de Comprobación y de Saldos a nivel de Catálogo Unidad Demandante con la ejecución del mes de Enero.

Se adjuntan pantallas de aplicación del SIGFE

Programa/Institución: Programas de Empleo con Apoyo Fiscal (Sence)
Asociado al Producto Estratégico Apoyo a las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral

Año Evaluación: 2004

Fecha del Informe: Jueves, 23 de Febrero de 2006 11:11:28

Cuadro 13
Cumplimiento de Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas

Compromiso

Elaborar informe de cumplimiento de la restricción de contratar a familiares directos del trabajador beneficiario en una misma empresa y de contratar a trabajadores que fueron beneficiados por la misma empresa el año 2004.

Cumplimiento

a) Para asegurar el cumplimiento de la restricción de contratar a familiares directos del Representante legal o dueño de la empresa que se adjudica el beneficio, se realizaron las siguientes acciones:

- La restricción se incorporó formalmente en la Guía Operativa (en el punto III.3 Requisitos de los contratos de trabajo, tercer párrafo, página 8.)
- Se estableció el requisito para la postulación de la empresa y presentación de los contratos una "Declaración Jurada del Rep. Legal, empleador y/o dueño de la empresa postulante, en la cual declare que los trabajadores presentados no tienen la calidad de hijos, hermanos o cónyuge respecto de los primeros". En la guía se señala en el punto III.7.1. "Antecedentes requeridos para las empresas".

Se adjunta Guía Operativa del Programa

b) Para cumplir la restricción de contratar a trabajadores que fueron realizaron las siguientes acciones:

- Habilitación de un módulo en el sistema en línea Proempleo de SENCE que se ubica en la dirección de Internet <http://proempleo.sence.cl> con un filtro que permite identificar los(as) trabajadores contratados el año anterior por las empresas postulantes y actúa como barrera de entrada. Este filtro valida año, RUT de empresa y de trabajador, evitando el ingreso de postulantes con estas características.

*Anexo 2: Se adjunta pantalla de restricción al ingreso que muestra la barrera que se habilitó en el sistema en Internet.

- Se incorporó la restricción en la Guía Operativa del programa (en el punto III.3 Requisitos de los contratos de trabajo, primer párrafo, página 8). Ver Anexo 1.
- Se instruyó a las Direcciones Regionales de SENCE, empresas y personas cesantes, eventuales beneficiarios del programa, sobre la restricción respecto al contrato de beneficiarios del año anterior.
- Se difundió masivamente a los usuarios a través de Charlas, prensa, radio, reuniones, visitas a terreno y material de difusión (trípticos, volantes, etc.)

*Anexo 3: Se adjunta Tríptico que se utilizó para difundir esta restricción entre las empresas, trabajadores y usuarios del

<p>Implementar programa de apresto laboral (habilitación sociolaboral para el trabajo) a través de las OMIL para beneficiarios de Chile Solidario y para otros trabajadores desempleados.</p>	<p>programa.</p> <p>a) La implementación del programa de apresto laboral para beneficiarios Chile Solidario se llevó a cabo a través del "Programa Complementario de Habilidadación Sociolaboral", que fue desarrollado por la plataforma OMIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Términos de referencia para la presentación de proyectos por parte de las OMIL, los cuales son aprobados por Comités Regionales, constituidos por el SEREMI del Trabajo, Director Regional SENCE y los SERPLAC. • Ordinario de aprobación de proyectos presentados por las OMIL. • Ordinario de petición de fondos para el pago de cuotas OMIL por parte de los Directores Regionales SENCE al Departamento de Administración y Finanzas de SENCE Nacional. • Este programa de habilitación sociolaboral para beneficiarios Chile Solidario se implementó en 108 OMIL de las trece regiones del país, las cuales se adjudicaron un total de 8.563 cupos. A la fecha se han habilitado 6.836 beneficiarios Chile Solidario. El programa finaliza a fines de marzo de 2006. <p>*Anexo 5: Se adjuntan Términos de Referencia del Programa Complementario de Habilidadación Sociolaboral para beneficiarios Chile Solidario y el Instructivo para el Sistema de Pagos.</p> <p>b) La implementación del programa de Apresto Laboral para otros trabajadores desempleados se hizo a través del siguiente programa denominado "Apresto Laboral":</p> <ul style="list-style-type: none"> • El objetivo del programa es mejorar las posibilidades de empleabilidad de personas, no pertenecientes al programa Chile Solidario, se combinan 3 estrategias: apresto laboral estandarizado, derivación a módulos del preparado y/o módulos de capacitación para licencias habilitantes. • Este programa se implementó en 41 OMIL de las regiones V, VIII y Metropolitana, con cupos para 13.505 personas. Al 31 de diciembre 7.333 personas habían finalizado la fase de apresto laboral estandarizado y 2.828 personas estaban cursando esta fase. El programa de apresto laboral finaliza en marzo de 2006. <p>Se adjuntan Manual de procedimientos y convenio de transferencia del Programa de Habilidadación Laboral.</p>
<p>Implementar el uso del Sistema Bolsa Nacional de Empleo para todas las transacciones de intermediación laboral en 42 OMIL.</p>	<p>Se implementó el uso de la Bolsa Nacional de Empleo en 176 OMIL de las trece regiones del país. Al 30 de diciembre de 2005, se logró que 93 OMIL realicen todas las transacciones, equivalente a un 221% de la meta. Este indicador se mide a través del registro de colocaciones en la Bolsa de Empleo por parte de las OMIL, debido a que esta acción implica inscribir unas personas que deseen emplearse, una demanda de empleo y la empresa que hace el requerimiento, los candidatos derivados a entrevista y la(s) persona(s) que son seleccionadas por el empleador para dicho trabajo.</p> <p>Se adjunta informe de colocaciones registradas por 93 OMIL en la Bolsa de Empleo durante el año 2005.</p>
<p>Entregar a OMIL listado de beneficiarios desempleados del Programa Nacional de Becas del 2004 para incentivar su contratación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los listados de beneficiarios capacitados por comuna, recibidos de Programas Sociales con fecha 25 de julio de 2005, fueron derivados a las Direcciones Regionales SENCE a través de oficio y de correos electrónicos para que fueran remitidos a cada OMIL, a fin de promover la derivación a

	<p>empleo y contratación de estos beneficiarios.</p> <p>Se adjuntan los oficios enviados a cada Director Regional SENCE con los egresados del Programa Nacional de Becas 2004 por comuna, para la posterior derivación a cada OMIL.</p> <p>Se adjunta muestra de fax enviado por el Director SENCE de la VI Región a las OMIL con los listados de su comuna para ser registrados en el sistema de intermediación laboral, para incentivar su contratación.</p>
<p>Implementar la contratación de beneficiarios del Programa Nacional de Becas del año 2004 a través de la OMIL.</p>	<p>Para implementar la contratación de beneficiarios del Programa Nacional de Becas del año 2004 a través de las OMIL se desarrollaron 2 líneas de acción:</p> <p>a) Las OMIL aplicaron una estrategia de búsqueda de trabajo especial para las personas egresadas del Programa Nacional de Becas, con el propósito de ofrecer a las empresas demandantes personas con perfiles ocupacionales específicos y mayores competencias y realizar un seguimiento de la trayectoria laboral de estos beneficiarios, para conocer su desenlace. Por ejemplo, en la RM la OMIL de Estación Central logró insertar en un puesto de trabajo a 19 egresados del PNB 2004, de un Total de 56. (34% de inserción laboral). En el caso de la II de Región se obtuvieron los siguientes resultados: La OMIL de Tocopilla insertó en un puesto de trabajo a 29 egresados del PNB 2004, de un Total de 70. (41% de inserción laboral) La OMIL de Calama insertó a 10 egresados PNB 2004 de un total de 36. (28% de inserción laboral) La OMIL de San Pedro de Atacama insertó a 7 egresados PNB 2004 de un total de 24. (29% de inserción laboral).</p> <p>*Se adjunta el listado de personas egresadas del Programa Nacional de Becas 2004 contratadas durante el año 2005 y el seguimiento realizado a su trayectoria laboral, gestionado por las OMIL de Estación Central en la Región Metropolitana, Tocopilla, Calama y San Pedro de Atacama en la II Región.</p> <p>b) Los(as) beneficiarios(as) egresados(as) del Programa Nacional de Becas 2004 fueron ofrecidos(as) con prioridad a las empresas postulantes al Proempleo, para que fueran contratados(as) durante la vigencia del programa. Se logró contratar a 162 beneficiarios egresados a través del Proempleo.</p> <p>*Se adjunta una tabla con el número de egresados del Programa Nacional de Becas 2004 contratados con cargo al Proempleo 2005 por región en sus 2 modalidades. (Modalidades Regular y para Beneficiarios Chile Solidario).</p>
<p>Continuar desarrollando modalidad de entrega de cupos regionales con un criterio central (tasa de desempleo) en conjunto con la DIPRES.</p>	<p>Para el año 2005, los cupos regionales surgen de la meta nacional que se distribuye con un criterio que combina los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criterio central (tasa de desempleo), desarrollado en conjunto con la DIPRES. • Gestión 2004 del programa por región. • Relación entre desempleo y desarrollo de la actividad económica en la región. • Dinamismo de los sectores productivos por región. • Las metas regionales se monitorean en función de la meta anual a través del sistema informático y las focalizaciones regionales se evalúan anualmente. <p>*Anexo 4: Se adjunta una tabla con la distribución de cupos asignados por región.</p>

• Anexo 5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2005

CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2005

I. IDENTIFICACION

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO	CAPITULO	05

II. CUMPLIMIENTO PMG 2005

Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Cuadro 14 Objetivos de Gestión						Prioridad	Ponderador	Valida Sistema
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance								
		I	II	III	IV	V	VI			
Recursos Humanos	Capacitación				○			MEDIANA	7,5%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				○			MEDIANA	7,5%	✓
	Evaluación de Desempeño				○			MENOR	5%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS						○	MEDIANA	7,5%	✓
	Gobierno Electrónico				○			ALTA	12%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión						○	ALTA	12%	✓
	Auditoría Interna				○			ALTA	12%	✓
	Gestión Territorial Integrada			○				ALTA	12%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						○	ALTA	12%	✓
	Administración Financiero-Contable						○	MEDIANA	7,5%	×
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○			MENOR	5%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 92,5%

Cuadro 15
Cumplimiento PMG años 2003 – 2005

	2002	2003	2004
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	100%	92,5%	76%

• Anexo 6: Transferencias Corrientes³³

Cuadro 16 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2005 ³⁴ (M\$)	Presupuesto Final 2005 ³⁵ (M\$)	Gasto Devengado ³⁶ (M\$)	Diferencia ³⁷	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal	592.496	592.496	604.748	(12.252)	A
Bienes y Servicios de Consumo	280.604	280.604	130.951	149.653	
Inversión Real	120.000	120.000	68.930	51.070	
Otros ³⁸	3.117.500	5.283.029	2.258.753	3.024.276	
TOTAL TRANSFERENCIAS	4.110.600	6.276.129	3.063.382	3.212.747	

Nota:

A: La diferencia entre el Presupuesto Final y el gasto devengado se produce debido a que durante el año 2005 hubo un cambio en la metodología de contabilización, quedando como deuda exigible al 31 de diciembre de 2005 sólo compromisos que estuviesen respaldados con documentos de pago, y dejando el saldo para ser ejecutado el año 2006.

33 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

34 Corresponde al aprobado en el Congreso.

35 Corresponde al vigente al 31.12.2005.

36 Incluye los gastos no pagados el año 2005.

37 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

38 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

• Anexo 7: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 17 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³⁹		Avance ⁴⁰	Notas
		2004	2005		
Días No Trabajados	(N° de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)/ Dotación Efectiva año t	1,27	0,87	146	
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.					
Rotación de Personal	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	5,76	4,76	121	
Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.					
Rotación de Personal					
Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,82	0,73	112	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,00	0,00	0	
• Retiros voluntarios	(N° de retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	4,90	3,66	134	
• Otros	(N° de otros retiros año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,00	0,37	N/A	
• Razón o Tasa de rotación	N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t) *100	128,50	176,92	138	
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	0,00	0,00	0	

39 La información corresponde al período Junio 2003-Mayo 2004 y Enero-Diciembre 2005 exceptuando los indicadores relativos a capacitación y evaluación del desempeño en que el período considerado es Enero 2004-Diciembre 2004 y Enero 2005-Diciembre 2005.

40 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

Cuadro 17
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³⁹		Avance ⁴⁰	Notas
		2004	2005		
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios a contrata contratados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios contratados en grado superior, año t}) / (N^{\circ} \text{ de funcionarios a contrata Efectiva año t}) * 100$	25,27	16	158	
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	68,9	119	173	
Porcentaje de becas ⁴¹ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$N^{\circ} \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,4	0	N/A	
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / N^{\circ} \text{ de funcionarios capacitados año t})$	7,5	3,93	52	
Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	2,8	4,25	152	
Evaluación del Desempeño ⁴² Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	99,1	100	101	
	Lista 2 % de Funcionarios	0,8	0	N/A	
	Lista 3 % de Funcionarios				
	Lista 4 % de Funcionarios				

41 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

42 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.